

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2011-2012

13 MARS 2012

Proposition de résolution visant à instaurer une politique tenant compte des spécificités de genre dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES RELATIONS EXTÉRIEURES ET
DE LA DÉFENSE
PAR
M. DAEMS

I. INTRODUCTION

La commission a examiné la proposition de résolution qui fait l'objet du présent rapport lors de ses réunions des 25 mai, 28 juin et 22 novembre 2011, et 13 mars 2012.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2011-2012

13 MAART 2012

Voorstel van resolutie voor een gender-vriendelijk beleid in de buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE BUITENLANDSE BETREKKINGEN EN
VOOR DE LANDSVERDEDIGING
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER DAEMS

I. INLEIDING

De commissie heeft dit voorstel van resolutie besproken tijdens haar vergaderingen van 25 mei, 28 juni en 22 november 2011 en 13 maart 2012.

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Président/Voorzitter : Karl Vanlouwe.**Membres / Leden :**

N-VA	Piet De Bruyn, Patrick De Grootte, Luc Sevenhans, Karl Vanlouwe.
PS	Marie Arena, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
MR	Armand De Decker, Dominique Tilmans.
CD&V	Sabine de Bethune, Rik Torfs.
sp.a	Bert Anciaux, Marleen Temmerman.
Open Vld	Rik Daems.
Vlaams Belang	Anke Van dermeersch.
Écolo	Jacky Morael.
cdH	Vanessa Matz.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Frank Boogaerts, Inge Faes, Lieve Maes, Elke Sleurs, Helga Stevens.
Hassan Bouseetta, Fatiha Saïdi, Louis Siquet, Muriel Targnion.
Jacques Brotchi, Christine Defraigne, Richard Miller.
Jan Durnez, Cindy Franssen, Peter Van Rompuy.
Fatma Pehlivan, Ludo Sannen, Fauzaya Talhaoui.
Nele Lijnen, Bart Tommelein.
Yves Buysse, Bart Laeremans.
Zakia Khattabi, Claudia Niessen.
André du Bus de Warnaffe, Dimitri Fourny.

*Voir :***Documents du Sénat :****5-867 - 2010/2011 :**

N° 1 : Proposition de résolution de Mme de Bethune et consorts.

5-867 - 2011/2012 :

N°s 2 et 3 : Amendements.

*Zie :***Stukken van de Senaat :****5-867 - 2010/2011 :**

Nr. 1 : Voorstel van resolutie van mevrouw de Bethune c.s.

5-867 - 2011/2012 :

Nrs. 2 en 3 : Amendementen.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MME DE BETHUNE

La proposition de résolution à l'examen vise à instaurer l'égalité des genres ainsi qu'une politique du personnel favorable aux familles dans les trois carrières extérieures du SPF Affaires étrangères, tant pour le personnel des trois carrières extérieures statutaires (diplomates, consuls et attachés de la coopération au développement) que pour le personnel contractuel détaché à l'étranger.

La proposition à l'examen trouve son origine dans des observations de la Commission des Nations unies pour les droits de la femme à propos du rapport sur le respect de la Convention des Nations unies sur les droits de la femme de 1979, que notre pays adresse aux Nations unies tous les quatre ans. Une observation portait sur le déséquilibre entre hommes et femmes au SPF Affaires étrangères, à tous les niveaux et pour toutes les carrières. L'État belge a été prié instamment de remédier à cette situation.

Ce déséquilibre trouve sa source, pour une large part, dans les traditions et l'attachement au passé, mais il s'explique aussi par des raisons d'ordre familial, telles que la difficulté à concilier vie de famille et vie professionnelle, qui font que les carrières aux Affaires étrangères ne sont pas suffisamment adaptées aux femmes (comme c'est le cas pour d'autres types de carrières) puisque ce sont manifestement ces dernières qui sont encore et toujours le plus souvent confrontées à ce problème. Heureusement, les hommes s'impliquent de plus en plus dans la vie de famille, ce qui favorise progressivement un meilleur équilibre.

Des chiffres récents du SPF Affaires étrangères révèlent la faible présence des femmes dans la diplomatie belge.

Il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, la profession et la carrière de diplomate sont peut-être devenues moins attrayantes. Les candidats diplomates reçoivent souvent trop peu d'informations sur la carrière, les conditions de travail et les possibilités d'avancement. La dimension du genre, elle non plus, n'est pas encore abordée suffisamment au cours des séances d'information.

Les difficultés d'ordre familial font également reculer beaucoup de femmes, et d'hommes aussi d'ailleurs. Embrasser une carrière extérieure au SPF Affaires étrangères est en effet lourd de conséquences pour la vie privée des intéressés. En outre, le système de rotation entre les différents postes ne facilite pas vraiment la vie de famille. À l'heure actuelle, les deux membres d'un couple ont souvent suivi une formation, si bien que le partenaire d'un diplomate n'est pas volontiers disposé à renoncer à ses propres ambitions

II. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR MEVROUW DE BETHUNE

Dit voorstel van resolutie beoogt gendergelijkheid en een gezinsvriendelijker personeelsbeleid in de drie buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken, zowel voor de personeelsleden van de statutaire buitencarrières (diplomaten, consuls en attachés voor ontwikkelingssamenwerking) als die van de uitgezonden contractuele personeelsleden.

De aanleiding van het voorstel waren een aantal opmerkingen van de VN-Commissie voor de rechten van de vrouw naar aanleiding van het vierjaarlijks verslag van ons land aan de VN over de naleving van het VN-Vrouwenrechtenverdrag van 1979. Een van de opmerkingen sloeg op het onevenwicht tussen mannen en vrouwen bij de FOD Buitenlandse Zaken, op alle niveaus en bij alle carrières. Er werd met aandrang aan de Belgische overheid gevraagd om daar werk van te maken.

Veel heeft te maken met de tradities en het verleden en met oorzaken van familiale aard zoals de combinatie van gezin en arbeid, waardoor de loopbanen onvoldoende zijn aangepast (dat geldt ook voor andere loopbanen) aangezien vrouwen blijkbaar nog steeds meer worden geraakt door de combinatie van gezin en arbeid. Gelukkig worden mannen steeds meer betrokken, wat een beter evenwicht zal bevorderen.

Recente cijfers van de FOD Buitenlandse Zaken tonen de geringe aanwezigheid van vrouwen binnen de Belgische diplomatie aan.

Verschillende oorzaken liggen aan de basis hiervan. Vooreerst is de aantrekkingskracht van het beroep en de carrière van diplomaat wellicht geringer geworden. Vaak krijgen de kandidaat-diplomaten te weinig informatie over de loopbaan, de arbeidsomstandigheden en de doorgroeimogelijkheden. Ook het genderaspect komt tijdens de infosessies nog te weinig aan bod.

De oorzaken van familiale aard schrikken heel wat vrouwen én ook mannen af. Een buitencarrière bij de FOD Buitenlandse Zaken heeft immers een grote impact op het privéleven van de betrokkenen. Bovendien is het rotatiesysteem over de verschillende posten niet echt bevorderlijk voor het familiale leven. De dag van vandaag hebben beide partners vaak een opleiding genoten waardoor de partner van een diplomaat niet zomaar bereid is de eigen beroepsambities op te geven. De angst voor de geringe standvastigheid in de

professionnelles. Par ailleurs, la crainte du manque de stabilité dans l'éducation et la formation des enfants en fait hésiter plus d'un à se lancer dans une carrière diplomatique.

Plusieurs statistiques confirment ces constatations. Au 23 novembre 2010, la proportion était de 78,63 % d'hommes contre 21,37 % de femmes dans les carrières extérieures statutaires. Dans les carrières diplomatiques, l'on ne compte que septante-sept femmes (17,74 %) sur un total de quatre cente trente-quatre diplomates. Parmi les cent dix-neuf ambassadeurs et consuls généraux, il n'y a que onze femmes.

Les inégalités liées au genre ne sont pas seulement un problème du passé. Au vu de l'afflux des dernières décennies, le problème reste en effet bien présent. Des examens diplomatiques ont été organisés régulièrement au cours de la période comprise entre 1982 et 2001. Selon une comparaison des chiffres d'inscription auxdits examens, les femmes représentent 31,33 % des candidats. En moyenne, seulement 15,2 % de femmes ont réussi ces examens. Non seulement, il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont réussi, mais elles sont aussi nombreuses à avoir abandonné en cours d'épreuves. Depuis 2007, parmi les septante-quatre stagiaires diplomates qui sont entrés en service, vingt-deux seulement sont des femmes. Sur les dix-huit nouveaux diplomates qui ont été engagés en 2009, on ne compte que six femmes.

Diverses mesures ont été prises au cours des dernières années pour rendre la carrière diplomatique plus attractive. On s'efforce ainsi, dans le cadre de la politique du personnel, de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale.

À cet effet, la fonction de « *Family Officer* » a été créée en 2005 au sein du département. Le *Family Officer* est la personne de contact privilégiée pour les agents des carrières extérieures, qui peut être consultée pour tous les problèmes familiaux que rencontrent ces agents.

Une série de mesures supplémentaires ont été prises en 2009 afin de permettre aux intéressés de mieux concilier la carrière de diplomate avec la vie familiale : une intervention dans les frais de scolarité des agents en poste à l'étranger, ainsi qu'une intervention dans les frais d'accueil préscolaire.

Nos efforts sont plutôt limités par rapport aux mesures adoptées dans d'autres pays, en particulier dans les États membres de l'Union européenne. Le besoin de mesures plus structurelles se fait toujours sentir. La Suisse a ainsi adopté une loi instaurant une assurance groupe pour le partenaire de tout fonctionnaire partant en poste à l'étranger. La Finlande et les Pays-Bas disposent d'un régime légal permettant à tout partenaire d'un fonctionnaire en poste à l'étranger de prétendre à une véritable pension. La Finlande prévoit en outre que le partenaire peut bénéficier d'une

opvoeding en opleiding van de kinderen weerhouden ook velen om de stap naar de diplomatie te zetten.

Enkele cijfers bevestigen deze vaststellingen. Op 23 november 2010 bedroeg de verhouding 78,63 % mannen tegenover 21,37 % vrouwen in de statutaire buitencarrières. Bij de diplomatieke carrières zijn er slechts zevenenzeventig vrouwen (17,74 %) op een totaal van vierhonderdvierendertig diplomaten. Van de honderdnegentien ambassadeurs en consuls-generaal zijn er slechts elf vrouwen.

De genderongelijkheid is niet enkel een probleem uit het verleden. Als we de instroom van de jongste decennia bekijken, dan blijft het probleem acuut. In de periode 1982 tot 2001 werden geregeld diplomatieke examens uitgeschreven. Uit een vergelijking van de inschrijvingscijfers van de kandidaten voor deze examens blijkt gemiddeld 31,33 % vrouwen deelnemen. Gemiddeld haalde slechts 15,2 % van de vrouwen de eindstreep. Niet alleen slaagden vele vrouwen niet, maar velen haakten ook af in de loop van de examens. Sinds 2007 zijn er vierenzeventig stagiairs-diplomaten in dienst getreden, waarvan slechts tweeëntwintig vrouwen. Onder de achttien nieuw aangeworven diplomaten in 2009 bevonden zich slechts zes vrouwen.

De afgelopen jaren werd getracht de diplomatieke carrières aantrekkelijker te maken. Zo wordt er gestreefd naar een personeelsbeleid dat gericht is op een beter evenwicht tussen arbeid en gezin.

Daartoe werd in 2005 de functie van « *Family Officer* » binnen het departement in het leven geroepen, een bevoorrechte contactpersoon voor personeelsleden van de buitencarrières voor alle gezinsproblemen van deze personeelsleden.

Teneinde de carrière van diplomaat te verzoenen met het gezinsleven werden in 2009 een reeks bijkomende maatregelen genomen, zoals een tegemoetkoming in de schoolkosten van de medewerkers op post in het buitenland en voorschoolse opvang.

Er blijft echter nood aan meer structurele maatregelen. In vergelijking met andere landen, vooral EU-lidstaten, zijn onze inspanningen eerder gering. Zo heeft Zwitserland een wet aangenomen waardoor voorzien wordt in een groepsverzekering voor de partner van elke ambtenaar die op post vertrekt. Finland en Nederland hebben een wettelijke regeling waardoor elke partner van een ambtenaar in het buitenland aanspraak kan maken op een effectief pensioen. Finland voorziet daarnaast nog in de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking voor de part-

interruption de carrière durant toutes les années d'expatriation. Quant au Danemark, il a adopté une loi donnant la possibilité au partenaire de rester inscrit en tant que demandeur d'emploi durant le séjour à l'étranger, ce qui a pour effet de préserver automatiquement les droits à la pension et de faciliter un retour sur le marché du travail. L'Estonie est un exemple parfait de l'égalité des genres dans la diplomatie. Cette jeune nation a dû créer un corps diplomatique entièrement nouveau à partir de 1990. Elle a engagé de jeunes agents, si bien que l'âge moyen était, au départ, de moins de trente ans. On a d'emblée recherché le meilleur équilibre possible entre les hommes et les femmes.

Enfin, notre pays éprouve des difficultés à satisfaire aux obligations internationales contenues dans la résolution 1325 sur les femmes, la guerre et la paix. Dans ce domaine aussi, la Belgique peut prendre exemple sur l'étranger. Le ministère suédois des Affaires étrangères demande ainsi à ses ambassades d'accorder une attention particulière au genre, à la paix et à la sécurité et encourage ses diplomates à créer des réseaux locaux chargés de travailler dans le cadre de la résolution 1325. Le Plan d'action national norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 prévoit clairement que les délégations officielles norvégiennes qui interviennent dans la prévention et l'arbitrage des conflits ainsi que dans la consolidation de la paix seront toujours composées d'hommes et de femmes.

La proposition de résolution adresse au gouvernement dix-neuf demandes concrètes en vue d'accroître la présence des femmes dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères :

— suivre progressivement un plan d'action visant à mettre au point les différentes phases de la carrière (il ne s'agit donc pas d'imposer des quotas);

— examiner quelle est l'attractivité des carrières extérieures statutaires de diplomate, de consul et d'attaché de la coopération au développement, et dans quelle mesure celle-ci est neutre en matière de genre;

— encourager l'afflux de femmes dans la carrière diplomatique par une série de mesures annexes telles que la suppression de l'âge d'accession à la carrière, pour que les femmes qui possèdent une expérience puissent elles aussi poser leur candidature;

— mettre sur pied des actions d'information et de sensibilisation visant spécifiquement à augmenter l'afflux de femmes dans les carrières de diplomate, de consul et d'attaché de la coopération internationale;

— rendre la procédure de sélection plus neutre sur le plan du genre (des efforts ont déjà été faits à cet égard, mais beaucoup reste à faire);

ner tijdens alle jaren van expatriatie. In Denemarken werd een wet aangenomen waardoor de partner de mogelijkheid heeft om ingeschreven te blijven als werkzoekende tijdens het verblijf in het buitenland waarbij automatisch de pensioenrechten gevrijwaard blijven en een terugkeer naar de arbeidsmarkt gemakkelijker wordt gemaakt. Estland is een typevoorbeeld van gendergelijkheid in de diplomatie. Deze jonge natie moest vanaf 1990 een volledig nieuw diplomatiek corps opbouwen. Voorrang werd gegeven aan jonge mensen waardoor de gemiddelde leeftijd bij de start lager dan dertig jaar was. Hierbij streefde men meteen naar een zo groot mogelijk evenwicht tussen mannen en vrouwen.

Ten slotte heeft ons land het moeilijk om tegemoet te komen aan de internationale verplichtingen van VN-resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid. Ook hier kan het buitenland als voorbeeld kan dienen. Zo verzoekt het Zweedse ministerie van Buitenlandse Zaken haar ambassades bijzondere aandacht te besteden aan gender, vrede en veiligheid en moedigt haar diplomaten aan lokale resolutie 1325-netwerken te creëren. Het Noorse Nationaal Actieplan 1325 stelt duidelijk dat Noorse officiële delegaties die optreden bij conflictpreventie, conflictbemiddeling en vredesopbouw, altijd zullen bestaan uit zowel mannen als vrouwen.

Het voorliggende voorstel van resolutie stelt 19 concrete vragen aan de regering met het oog op meer vrouwen in de buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken :

— stapsgewijs een actieplan te volgen dat sleutelt aan de verschillende fasen van de loopbaan (dus geen quota opleggen);

— onderzoek te verrichten naar de aantrekkingskracht die de statutaire diplomatieke buitencarrières van diplomaat, consul en attachés voor ontwikkelingssamenwerking uitstralen en in welke mate deze genderneutraal is;

— de instroom van vrouwen in de diplomatieke loopbaan te bevorderen via een aantal randvoorwaarden zoals een afschaffing van de instapleeftijd waardoor ook vrouwen met ervaring zich kandidaat kunnen stellen;

— informatie en sensibiliseringsacties op te zetten die gericht zijn op een grotere instroom van vrouwelijke diplomaten, consuls en attachés voor internationale samenwerking;

— de selectieprocedure meer genderneutraal te maken (er zijn hier reeds inspanningen gedaan, maar het kan nog beter);

— veiller à ce qu'un nombre suffisant de femmes puissent tenter leur chance dans la diplomatie européenne internationale et en particulier dans l'équipe de Catherine Ashton, haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité;

— améliorer la situation familiale du partenaire et des enfants, en particulier pour les fonctions exercées à l'étranger (les mesures prises à cet égard par le département de la Défense peuvent servir de source d'inspiration);

— soutenir de manière proactive les possibilités d'emploi, à l'étranger, des partenaires des agents détachés;

— charger le SPF Affaires étrangères de renforcer les droits des partenaires des agents détachés afin qu'ils puissent préserver leurs chances sur le marché du travail (contraste criant par rapport à ce qui se fait à l'étranger);

— prendre des mesures afin d'améliorer le statut social du partenaire, en intégrant par exemple les « années en poste » des partenaires dans le calcul de la pension (comme en Finlande);

— prendre des mesures permettant de tenir davantage compte du coût élevé que représente l'expatriation pour les enfants de diplomates;

— inclure les partenaires et les enfants des agents détachés dans toutes les polices d'assurance que conclut le SPF Affaires étrangères avec des compagnies d'assurances;

— évaluer les possibilités et les réalisations de la fonction de « *Family Officer* », étendre les compétences et prévoir les moyens y afférents;

— dans le but de mieux tenir compte de la dimension du genre dans la diplomatie internationale, mettre à exécution les engagements figurant dans le Plan d'action national belge « Femmes, Paix et Sécurité » (2009-2012);

— procéder rapidement à l'évaluation intermédiaire de ce Plan d'action national belge;

— nommer un ambassadeur belge du genre (comme au Danemark et aux USA), chargé en particulier d'intégrer la dimension du genre dans la politique étrangère belge, de s'occuper davantage de la violence faite aux femmes et aux filles, et de stimuler l'autonomisation politique et économique des femmes;

— plaider auprès de l'Union européenne pour la nomination d'un « *special representative on gender equality* »;

— ervoor te zorgen dat voldoende vrouwen een kans krijgen in de internationale Europese diplomatie en in het bijzonder bij de equipe van Catherine Ashton, de Hoge Vertegenwoordiger voor Buitenlandse Zaken en Veiligheidsbeleid van de Europese Unie;

— meer aandacht te besteden aan de gezinssituatie van de partner en kinderen, vooral voor de functies in het buitenland (er kan heel wat geleerd worden van de maatregelen die het departement Defensie hieromtrent heeft genomen);

— op proactieve wijze de tewerkstellingsmogelijkheden van de partners van de uitgezonden ambtenaren te ondersteunen in het buitenland;

— vanuit de FOD Buitenlandse Zaken de rechten van de partners van de uitgezonden ambtenaar te versterken opdat zij hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vrijwaren (dat staat in schril contrast met het buitenland);

— maatregelen te nemen om te voorzien in een beter sociaal statuut van de partner, bijvoorbeeld door de « jaren op post » van de partners mee te tellen in de pensioenberekening (volgens het voorbeeld van Finland);

— maatregelen te nemen om meer rekening te houden met de hoge kost van de expatriatie van de kinderen van diplomaten;

— de partners en kinderen van uitgezonden personeel op te nemen in alle verzekeringspolissen die FOD Buitenlandse Zaken afsluit met verzekeringsmaatschappijen;

— de mogelijkheden en de realisaties van de functie « *Family Officer* » te evalueren, de bevoegdheden uit te breiden en in de hieraan verbonden middelen te voorzien;

— met het oog op meer genderaandacht in de internationale diplomatie, uitvoering te geven aan de engagementen opgenomen in het Belgisch Nationaal Actieplan « Vrouwen, Vrede en Veiligheid » (2009-2012);

— de vooropgestelde tussentijdse evaluatie van dit Belgisch Nationaal Actieplan snel te realiseren;

— een Belgische genderambassadeur aan te stellen (zoals in Denemarken en de VS), in het bijzonder om de genderdimensie in het Belgische buitenlandse beleid te mainstreamen, meer aandacht te hebben voor het geweld op vrouwen en meisjes, en de politieke en economische empowerment van vrouwen te bevorderen;

— bij de EU te pleiten voor de aanstelling van een EU « *Special representative on gender equality* »;

— insister auprès de l'Union européenne et de ses États membres pour qu'ils recourent à la puissance politique et financière de l'Union en vue d'imposer une représentation accrue des femmes à tous les niveaux de décision;

— désigner des conseillers spéciaux pour la protection des femmes au cours de missions de paix dans le cadre de la lutte contre la violence sexuelle dans le prolongement de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité du 31 octobre 2000.

En résumé, il s'agit d'une proposition de résolution assez vaste qui tente d'aborder toutes les facettes de la problématique.

Mme de Bethune conclut en rappelant que le texte à l'examen a pour objectif d'inciter nos ministres à s'attaquer sérieusement au problème. Le Canada, l'Australie et les pays scandinaves, mais aussi nombre de pays en développement, dépassent la Belgique dans ce domaine et désignent beaucoup plus de femmes à des fonctions diplomatiques. Nous pouvons donc nous inspirer de nombreux pays à travers le monde.

III. AUDITION DU 28 JUIN 2011 DE MME CARINE BORMANS, *FAMILY OFFICER* DU SPF AFFAIRES ÉTRANGÈRES

A. Exposé de Mme Carine Bormans, *Family Officer* du SPF Affaires étrangères

Contexte

Mme Bormans occupe depuis trois ans la fonction de *Family Officer* au SPF Affaires étrangères, où elle a été engagée en tant qu'experte du vécu. En tant qu'épouse d'un fonctionnaire dans la carrière extérieure, elle connaît particulièrement bien le problème que pose les rotations pour ce genre de fonctionnaires et leur famille. Ceux-ci changent en effet de poste tous les trois ou quatre ans. Ils suivent un rythme de deux postes successifs dans une ambassade ou un consulat à l'étranger, puis un poste à l'administration centrale à Bruxelles. La mission de Mme Bormans est d'ailleurs presque terminée. Elle accompagnera son mari sur son nouveau lieu d'affectation à Nairobi, dans le cadre de la rotation trisannuelle.

Égalité des genres dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères

Du point de vue de l'égalité des genres, il reste beaucoup à faire au SPF Affaires étrangères. Bien que les chiffres les plus récents concernant les recrute-

— er bij de EU en de lidstaten op aan te dringen om de politieke en de financiële slagkracht van de EU te gebruiken om een grotere vertegenwoordiging van vrouwen af te dwingen op alle beslissingsniveaus;

— speciale adviseurs aan te stellen voor de bescherming van vrouwen tijdens vredesmissies in de strijd tegen seksueel geweld in het verlengde van de VN resolutie 1325 over « Vrouwen, Vrede en Veiligheid » van 31 oktober 2000.

Kortom, dit is een vrij omvangrijk voorstel van resolutie waarbij de verschillende facetten van de problematiek worden aangeraakt.

Mevrouw de Bethune besluit dat deze tekst een aanzet is voor onze ministers om het probleem aan te pakken. Canada, Australië, de Scandinavische landen, maar ook heel wat ontwikkelingslanden doen het beter dan België en hebben veel meer vrouwelijke diplomaten. We kunnen dus leren van landen wereldwijd.

III. HOORZITTING VAN 28 JUNI 2011 MET MEVROUW CARINE BORMANS, DE *FAMILY OFFICER* VAN DE FOD BUITENLANDSE ZAKEN

A. Uiteenzetting van mevrouw Carine Bormans, *Family Officer* van de FOD Buitenlandse Zaken

Achtergrond

Mevrouw Bormans is reeds drie jaar actief als *Family Officer* bij de FOD Buitenlandse Zaken. Zij is aangeworven als ervaringsdeskundige. Als echtgenote van een ambtenaar in de buitencarrière is zij bijzonder goed vertrouwd met de problematiek die de rotaties meebrengen voor de ambtenaren in de buitencarrière en hun gezin. Zij veranderen immers om de drie à vier jaar van post. Daarbij volgen zij een ritme van twee opeenvolgende posten in een ambassade of consulaat in het buitenland, gevolgd door een post op het hoofdbestuur in Brussel. Haar opdracht zit er overigens bijna op. In het kader van de driejaarlijkse rotatie vergezelt ze haar echtgenoot naar zijn nieuwe standplaats in Nairobi.

Gendergelijkheid in de buitencarrière van de FOD Buitenlandse Zaken

Vanuit het oogpunt van de gendergelijkheid is in de FOD Buitenlandse Zaken nog veel werk aan de winkel. De meest recente aanwervingscijfers wijzen

ments indiquent que la situation s'améliore, d'autres statistiques montrent qu'il reste un long chemin à parcourir.

a) Statistiques de recrutements

Diplomates

— Promotion novembre 2008 : quarante-trois au total (vingt-huit hommes et quinze femmes)

— Promotion octobre 2009 : vingt-cinq au total (dix-neuf hommes et six femmes)

— Promotion mars 2011 : vingt-quatre au total (quatorze hommes et dix femmes)

Cela donne un total de nonante-deux recrutements, dont trente-et-une femmes, soit 33 %.

Attachés à la Coopération au développement

— Promotion 2008 : sept au total (cinq hommes et deux femmes)

— Promotion 2010 : quatre au total (deux hommes et deux femmes)

Consuls

Promotion 2007 : neuf au total (trois hommes et six femmes)

b) Autres chiffres en matière de genre (2010)

Pour l'ensemble des contractuels et statutaires dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères : 73 % d'hommes et 27 % de femmes.

Statutaires uniquement (diplomates, consuls et attachés à la Coopération au développement) : 79 % d'hommes et 21 % de femmes.

Diplomates uniquement : 82 % d'hommes et 18 % de femmes.

Attachés à la Coopération au développement uniquement : 88 % d'hommes et 12 % de femmes.

Consuls uniquement : 66 % d'hommes et 34 % de femmes.

Contractuels uniquement (dont beaucoup de secrétaires détachées) : 48 % d'hommes et 52 % de femmes.

Exposé du problème

Les chiffres de la promotion de diplomates de mars 2011 (quatorze hommes et dix femmes) sont encourageants. Toutefois, plusieurs femmes ont déjà jeté l'éponge et il est à craindre qu'elles ne soient pas les

weliswaar op beterschap, maar andere cijfers bewijzen dat er nog een lange weg te gaan is.

a) Aanwervingscijfers

Diplomaten

— Promotie november 2008 : drieënveertig in totaal (achtentwintig mannen en vijftien vrouwen)

— Promotie oktober 2009 : vijfentwintig in totaal (negentien mannen en zes vrouwen)

— Promotie maart 2011 : vierentwintig in totaal (veertien mannen en tien vrouwen).

In totaal 92 aanwervingen, waarvan eenendertig vrouwen, zijnde 33 %.

Attachés Ontwikkelingssamenwerking

— Promotie 2008 : zeven in totaal (waarvan vijf mannen en twee vrouwen)

— Promotie 2010 : vier in totaal (waarvan twee mannen en twee vrouwen)

Consuls

Promotie 2007 : negen in totaal (waarvan drie mannen en zes vrouwen).

b) Andere gendercijfers (2010)

Totaal aantal voor zowel contractuelen als statutairen in de buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken : 73 % mannen en 27 % vrouwen.

Enkel statutairen (diplomaten, consuls en attachés ontwikkelingssamenwerking) : 79 % mannen en 21 % vrouwen.

Enkel diplomaten : 82 % mannen en 18 % vrouwen.

Enkel attachés ontwikkelingssamenwerking : 88 % mannen en 12 % vrouwen.

Enkel consuls : 66 % mannen en 34 % vrouwen.

Enkel contractuelen (waarvan veel de uitgezonden secretaresses) : 48 % mannen en 52 % vrouwen.

Problematiek

De cijfers van de promotie diplomaten van maart 2011 (veertien mannen en tien vrouwen) zijn hoopgevend. Maar verschillende vrouwen hebben reeds afgehaakt en het valt te vrezen dat er nog zullen

dernières. Les raisons invoquées sont généralement d'ordre familial ou relationnel. Un certain nombre d'entre elles sont également en interruption de carrière, restent à Bruxelles ou occupent des postes géographiquement proches. Mieux soutenir les partenaires, tant hommes que femmes, afin que les agents conservent la mobilité requise et puissent rester dans la carrière est donc une réelle nécessité.

L'égalité des genres dans les carrières extérieures implique dès lors avant tout une politique familiale adéquate.

Il n'est pas facile pour des hommes ou des femmes jeunes d'accompagner leur partenaire lors de sa carrière à l'étranger. Désormais, ce ne sont plus seulement les femmes qui se voient demander de donner la priorité à la carrière de leur partenaire: de plus en plus d'hommes sont également confrontés à cette situation. La question prend dès lors une nouvelle dimension. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer la complexité du problème.

Premièrement, notre société a évolué. À l'heure actuelle, la plupart des couples mariés ou cohabitants sont des ménages à deux revenus, où chacun des deux membres a ses propres droits en matière de sécurité sociale, par exemple en matière de pension. Il convient désormais de ne pas dépendre financièrement de son partenaire. Un jeune ne sacrifiera pas son avenir professionnel pour accompagner à l'étranger son ou sa partenaire diplomate, consul(e) ou attaché(e) de la coopération au développement. Il ne faut pas non plus oublier le petit groupe de collaborateurs contractuels qui séjournent à l'étranger en permanence et qui occupent des postes allant de celui de secrétaire à celui de collaborateur technique.

Deuxièmement, notre réglementation a été modifiée, en particulier notre législation sur le divorce. En cas de divorce, l'épouse qui a accompagné son conjoint à l'étranger ne bénéficie plus des garanties financières auxquelles elle pouvait encore prétendre il y a vingt-cinq ans. En effet, la pension alimentaire n'est plus octroyée pour une durée indéterminée. Un certain nombre de sécurités ont donc disparu. La question se pose dès lors de savoir s'il ne faut pas adapter la législation. Ainsi, le professeur Mortelmans (Université d'Anvers) a proposé qu'à titre de compensation, les années de séjour à l'étranger comptent double dans le calcul de la pension alimentaire. Il est souvent objecté que les couples en question ont librement choisi d'aller vivre à l'étranger. C'est effectivement le cas, et le SPF Affaires étrangères insiste sur le fait que c'est une décision qui doit être prise après mûre réflexion. Mais il ne faut pas oublier que c'est également le choix des pouvoirs publics d'envoyer certains fonctionnaires à l'étranger. Il leur incombe par conséquent de veiller à ce qu'une telle mission se déroule dans des conditions optimales afin que les postes concernés ne soient pas désertés. Le

volgen. De redenen die zij aanvoeren, zijn meestal van familiale of relationele aard. Een aantal zit ook in loopbaanonderbreking, blijft in Brussel of op nabijgelegen posten. De nood om de partners, zowel mannen als vrouwen, beter te ondersteunen zodat ze de vereiste mobiliteit behouden en in de carrière blijven, is dus reëel.

Gendergelijkheid in de buitencarrière impliceert dus in de eerste plaats een adequaat familiebeleid.

Het is geen sine cure voor jonge mannen en vrouwen om hun partners tijdens hun carrière in het buitenland te vergezellen. Het zijn niet langer vrijwel uitsluitend vrouwen aan wie gevraagd wordt voorrang te geven aan de carrière van hun partner. Meer en meer worden ook mannen met die vraag geconfronteerd. Dat verleent de kwestie een nieuwe dimensie. Verschillende factoren zijn debet aan de complexiteit van de problematiek.

In de eerste plaats is onze maatschappij veranderd. Echtparen of samenwonende stellen zijn in de regel tweeverdieners geworden, die elk hun eigen socialezekerheidsrechten hebben, zoals inzake pensioenen. Tegenwoordig hoort het niet meer om financieel afhankelijk te zijn van de partner en zijn of haar eigen professionele toekomst opzij te schuiven om met een diplomaat, consul of attaché ontwikkelingssamenwerking naar het buitenland te gaan. Er is ook een kleinere groep van contractuele medewerkers — gaande van secretaresses tot technische medewerkers — die steeds in het buitenland blijven.

Ten tweede is onze regelgeving gewijzigd, inzonderheid de echtscheidingswetgeving. In geval van echtscheiding geniet de echtgenote die mee naar het buitenland is gegaan, niet langer de financiële garanties waarop zij vijftig jaar geleden nog wel aanspraak kon maken. Het alimentatiegeld wordt immers niet langer voor onbepaalde tijd toegekend. Er zijn dus een aantal zekerheden weggefallen. Bijgevolg rijst de vraag of de wetgeving niet moet worden aangepast. Zo heeft professor Mortelmans (Universiteit Antwerpen) voorgesteld om de jaren van verblijf in het buitenland, bij wijze van compensatie, dubbel te laten tellen voor de berekening van het alimentatiegeld. Dikwijls wordt opgeworpen dat deze koppels er vrij voor gekozen hebben om naar het buitenland te gaan. Dat is zo en vanuit de FOD Buitenlandse Zaken wordt er op aangedrongen om die beslissing op weloverwogen wijze samen te nemen. Maar men mag niet vergeten dat het ook de keuze van de overheid is om bepaalde ambtenaren naar het buitenland te zenden. Bijgevolg rust op haar de verplichting om ervoor te zorgen dat die operatie onder optimale voorwaarden verloopt zodat er geen

problème de la mobilité des agents concernés se pose avec une acuité particulière, ainsi qu'en atteste le fait qu'ils sont de plus en plus nombreux à demander à être affectés à un poste situé à moins de 1 000 km de Bruxelles de manière à pouvoir facilement rendre visite, durant le week-end, à leur partenaire, qui continue à exercer son activité professionnelle en Belgique. Il va de soi que ce phénomène est préjudiciable à l'occupation des postes à pourvoir dans le reste du monde.

Un autre constat, étroitement lié au précédent, est le fait que notre réglementation est parfois dépassée voire discriminatoire. Ainsi, une femme diplomate s'est récemment plainte de n'avoir pas droit aux allocations familiales au motif que ce droit revient à son partenaire et qu'elle ne peut y prétendre qu'à la condition que son partenaire n'exerce aucune profession. En l'occurrence, l'homme est cependant en interruption de carrière, si bien qu'il reste l'attributaire des allocations familiales. La diplomate ne peut dès lors pas revendiquer la triple allocation familiale introduite en compensation des frais — beaucoup plus élevés à l'étranger — de l'accueil post-scolaire, de la formation continue ou encore de l'enseignement de la musique, par exemple. C'est une discrimination flagrante par rapport aux agents masculins qui, eux, y ont bel et bien droit.

Un problème spécifique concerne les enfants qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire belge, mais qui sont éventuellement titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire. S'ils ne trouvent pas d'emploi, ils ne peuvent pas bénéficier d'une allocation pour jeunes diplômés étant donné qu'ils ne sont pas titulaires d'un diplôme belge et qu'ils ne respectent pas la condition d'avoir suivi au moins six années d'enseignement en Belgique. Cette dernière condition pourrait être supprimée pour les agents des carrières extérieures étant donné qu'ils restent domiciliés en Belgique et qu'ils y paient leurs impôts. Ils ressentent dès lors cette condition comme une discrimination.

Mesures

a) Mesures internes et externes

Le SPF Affaires étrangères a déjà pris plusieurs mesures en interne pour éliminer les inconvénients de la mobilité, comme de meilleures conditions de remboursement des frais scolaires et de l'accueil des enfants. Toutefois, certaines interventions sortent des compétences du SPF Affaires étrangères. C'est la raison pour laquelle le Parlement est sollicité. L'objectif est de créer une plus grande sécurité financière pour les jeunes partenaires confrontés au dilemme de sacrifier ou non leur propre carrière. Tant que le mariage dure, aucun problème financier ne surgit.

uitstroom dreigt. Hoe acut het probleem van de mobiliteit van die ambtenaren is, moge blijken uit het feit dat zij meer en meer een standplaats op minder dan 1 000 km van Brussel vragen zodat zij tijdens het weekend gemakkelijk hun partner kunnen komen bezoeken die haar of zijn beroepsactiviteit in België gewoon voortzet. Dat fenomeen is nadelig voor de bestaffing van onze posten in de rest van de wereld.

In nauw verband hiermee moet men vaststellen dat onze regelgeving soms niet meer bij de tijd is, zelfs discriminatoir. Zo heeft een vrouwelijke diplomaat er zich onlangs over beklagd dat ze geen recht op kindergeld heeft omdat dat recht aan haar mannelijke partner toekomt. Alleen wanneer die geen beroep uitoefent, komt dat recht haar toe. Maar in dit concrete geval is de man met loopbaanonderbreking zodat het recht op kinderbijslag toch bij hem berust. Op die manier kan de diplomate geen aanspraak maken op het drievoudig kindergeld dat is ingevoerd ter compensatie van de veel hogere kosten in het buitenland van bijvoorbeeld naschoolse opvang, bijscholing of muziekonderwijs. Dat is een regelrechte discriminatie ten opzichte van de mannelijke ambtenaren die daar wel aanspraak op kunnen maken.

Een specifiek probleem betreft de kinderen die geen Belgisch diploma van middelbaar onderwijs hebben, maar eventueel wel een diploma van hoger of universitair onderwijs. Indien zij geen baan vinden, kunnen zij geen schoolverlaterspremie krijgen omdat ze geen Belgisch diploma hebben en niet voldoen aan het vereiste van minimaal zes jaar Belgisch onderwijs te hebben genoten. Die laatste voorwaarde zou ten aanzien van de ambtenaren in de buitencarrières kunnen worden opgeheven omdat ze in België gedomicilieerd blijven en hier belastingen betalen. Ze ervaren die voorwaarde dan ook als een discriminatie.

Maatregelen

a) Interne en externe maatregelen

De FOD Buitenlandse Zaken heeft intern reeds een aantal maatregelen genomen om de nadelen van de mobiliteit weg te werken, zoals de betere terugbetalingsvoorwaarden voor schoolkosten en kinderopvang. Sommige ingrepen gaan de bevoegdheid van de FOD Buitenlandse Zaken echter te buiten. Vandaar dat een beroep op het Parlement wordt gedaan. Doelstelling is het creëren van een grotere financiële zekerheid voor de jonge partners die voor de vraag staan of ze bereid zijn hun eigen carrière op te geven. Zolang het huwelijk standhoudt, rijst er financieel

Mais dans une société où un mariage sur deux se solde par un divorce, le manque de sécurité financière risque d'influencer négativement le processus de décision pour un grand nombre de collaborateurs, d'où la nécessité de renforcer la sécurité pour convaincre les candidats d'embrasser la carrière et d'y rester. Il ne faut pas non plus oublier que les conjoints et partenaires de ces fonctionnaires se dévouent corps et âme dans les ambassades et consulats pour la représentation de notre pays.

b) Chercher l'inspiration en Belgique et à l'étranger

Le Danemark offre au partenaire la possibilité de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'emploi. Cette période entre alors en considération pour le calcul de la pension de retraite. En cas de divorce, si l'intéressé rentre au Danemark et recommence à y travailler, il pourra se constituer une pension correcte. Un long séjour en dehors de nos frontières aurait évidemment un impact négatif sur la pension si les années d'absence n'étaient pas prises en considération pour le calcul de la pension.

L'Allemagne et la Finlande ont adopté le système de la prolongation de l'interruption de carrière pour la durée du séjour à l'étranger. Une autre mesure consiste à prolonger le congé sans solde pour qu'à son retour, le partenaire puisse recommencer à travailler et continuer à entretenir ses aptitudes professionnelles.

Notre pays a déjà adopté des mesures en faveur des partenaires de militaires envoyés à l'étranger. Ils bénéficient en effet, pour la durée de leur séjour à l'étranger, d'un régime d'exception auprès de l'Office national de l'emploi.

Un appel est donc lancé au Sénat pour qu'il collabore à l'adoption d'un régime offrant une plus grande sécurité financière à un groupe de personnes, certes limité, mais qui est important pour le SPF Affaires étrangères. En adoptant de telles mesures, notre pays s'assurera de la présence de représentants mobiles et motivés à l'étranger.

B. Échange de vues

En tant qu'ancien collaborateur des Nations unies au Costa Rica, M. Daems se sent fortement concerné par la problématique abordée dans la proposition de résolution. Sur la base de son expérience, il souhaite poser trois questions.

Tout d'abord, il voudrait savoir ce qu'il en est de la réglementation belge par rapport à celle qui s'applique

geen probleem. Maar in een samenleving waar één op de twee huwelijken uitloopt op een echtscheiding, dreigt het gemis aan financiële zekerheid voor een grote groep van medewerkers het beslissingsproces negatief te beïnvloeden. Vandaar de nood aan meer zekerheden om de kandidaten te overtuigen in de carrière te stappen en erin te blijven. Men mag evenmin uit het oog verliezen dat de echtgenoten en partners van die ambtenaren zich met hart en ziel in de ambassades en consulaten inzetten voor de vertegenwoordiging van ons land.

b) Binnen- en buitenlandse lessen

Denemarken voorziet in de mogelijkheid voor de partner om zich als werkzoekende in te schrijven bij de dienst voor arbeidsvoorziening. Die periode komt dan in aanmerking voor de vaststelling van het rustpensioen. Indien de betrokkene na een echtscheiding naar Denemarken terugkeert en er weer begint te werken, kan hij of zij zich toch van een behoorlijk pensioen verzekeren. Indien de jaren van verblijf in het buitenland niet voor het rustpensioen in aanmerking zouden worden genomen, dan zal dat bij een langdurig buitenlands verblijf uiteraard ongunstige gevolgen hebben voor het pensioen.

Duitsland en Finland kennen het systeem van de verlenging van de loopbaanonderbreking voor de duur van het verblijf in het buitenland. Een andere maatregel is de verlenging van het verlof zonder wedde zodat de partner bij zijn of haar terugkomst opnieuw kan gaan werken en zijn of haar beroepsvaardigheden kan blijven onderhouden.

Ons land heeft reeds maatregelen genomen ten voordele van de partners van militairen die naar het buitenland worden uitgestuurd. Voor de duur van hun verblijf in het buitenland geldt een uitzonderingsregeling bij de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Vandaar de oproep aan de Senaat om mee te werken aan een regeling die een grotere financiële zekerheid biedt voor een weliswaar beperkte, maar voor de FOD Buitenlandse Zaken belangrijke groep van personen. Op die manier kan ons land rekenen op de aanwezigheid van mobiele en gemotiveerde vertegenwoordigers in het buitenland.

B. Gedachtewisseling

De heer Rik Daems voelt zich, als gewezen VN-medewerker in Costa Rica, nauw betrokken bij de door de resolutie geïndiceerde problematiek. Vanuit die ervaring heeft hij drie vragen.

In de eerste plaats wenst hij te weten hoe de Belgische regeling zich verhoudt tot die voor de

aux expatriés des Nations unies ou de l'une de leurs agences. Par exemple, un collaborateur des Nations unies qui résilie son contrat ou dont le contrat arrive à terme, reçoit une indemnité d'installation. L'intervenant ignore si le partenaire peut en bénéficier en cas de divorce. Toutefois, ne pourrait-on pas prévoir, en cas de séparation, une indemnité de réadaptation ou d'installation pour le partenaire qui retourne en Belgique? Selon l'intervenant, cette piste de réflexion pourrait aussi ouvrir la voie à l'instauration d'une assurance divorce. Mais indépendamment de cette dernière considération, l'intervenant craint qu'il ne soit pas réalisable d'instaurer, dans notre système social, des catégories d'exceptions visant à couvrir certaines situations telles que le divorce. Si la piste de l'assurance divorce est retenue, le partenaire sera libéré d'une partie de la crainte qu'il éprouve à accompagner son conjoint à l'étranger. L'intervenant pense que c'est pour cette raison que certaines personnes ne veulent pas (ou plus) être diplomates.

Une deuxième question porte sur la possibilité pour le partenaire d'exercer une activité professionnelle à l'étranger. Quelles sont ses véritables possibilités d'activité ou de carrière? C'est un sujet de discussion qui revient sans cesse chez les diplomates. En fin de compte, le partenaire est considéré en quelque sorte comme un appendice du diplomate. Un accompagnement de carrière ou des programmes d'encadrement sont-ils prévus? L'intervenant ne le pense pas. On part d'ailleurs du principe que le traitement et les indemnités des diplomates couvrent le ménage tout entier. En outre, il est actuellement interdit au partenaire d'exercer une fonction à l'ambassade, même s'il satisfait aux conditions d'aptitude. Il arrive que le partenaire trouve un emploi sur le marché local du travail, mais les conditions de travail et de salaire peuvent varier fortement d'un pays à l'autre. De plus, les répercussions en matière de sécurité sociale, par exemple pour la pension de retraite, ne sont pas toujours proportionnelles. Pour le partenaire, il y a une grande différence entre le fait de trouver un emploi bien rémunéré à Paris et le fait de travailler dans un pays du tiers monde aux conditions salariales en vigueur sur place. Même s'ils ont peut-être un emploi similaire, la différence de traitement entre le diplomate et le partenaire peut être une source de frustration pour ce dernier, qui peut se laisser envahir par le sentiment que son travail n'est finalement rien de plus que de la thérapie occupationnelle. Si l'on veut que les représentants belges à l'étranger soient efficaces, il faut qu'ils aient une vie de famille équilibrée et harmonieuse, non perturbée par la frustration du partenaire de ne pas pouvoir s'épanouir professionnellement.

La troisième question concerne les enfants. Leur séjour à l'étranger présente des avantages et des inconvénients. D'une part, ils bénéficient d'une éducation internationale. D'autre part, il n'est pas toujours simple d'obtenir des diplômes reconnus. L'intervenant

expats bij de VN of één van haar agentschappen. Bijvoorbeeld, een VN-medewerker die zijn contract beëindigt of wiens contract ten einde loopt, ontvangt een installatievergoeding. Spreker weet niet of de partner bij een echtscheiding hierop aanspraak kan maken. Zou bij een relatiebreuk niet kunnen worden voorzien in een heraanpassings- of installatievergoeding voor de partner die naar België terugkeert? Die denkpiste opent voor spreker trouwens het perspectief van de invoering van een echtscheidingsverzekering. Maar die laatste bedenking buiten beschouwing gelaten, vreest spreker dat het niet haalbaar is om in ons sociaal stelsel uitzonderingscategorieën in te voeren om bepaalde fenomenen, zoals echtscheiding, op te vangen. Indien de piste van de echtscheidingsverzekering wordt weerhouden, dan kan dat voor de partner een deel van de vrees wegnemen om mee naar het buitenland te gaan. Spreker meent dat een aantal personen om die reden geen diplomaat (meer) zijn.

Een tweede vraag behelst de mogelijkheid voor de partner om ter plaatse een beroepsactiviteit uit te oefenen. Wat zijn diens effectieve activiteits- of carrièremogelijkheden? Dat is bij diplomaten een steeds weerkerend gespreksthema. Uiteindelijk wordt de partner in zekere zin als een aanhangsel van de diplomaat beschouwd. Bestaat er begeleiding of zijn er begeleidingsprogramma's? Spreker meent van niet. Men gaat er trouwens van uit dat de wedde en vergoedingen van de diplomaten voor hun gezin in zijn totaliteit gelden. Op dit ogenblik is het de partner trouwens verboden om op de ambassade een functie op te nemen, ook al voldoet hij of zij aan de bekwaamheidsvoorwaarden. Het gebeurt dat de partner op de lokale arbeidsmarkt een baan vindt. Maar de arbeids- en loonvoorwaarden kunnen, naar gelang van het land, sterk variëren. Bovendien zijn de gevolgen inzake sociale zekerheid, bijvoorbeeld inzake rustpensioen, niet altijd in evenredigheid. Of de partner een goedbetaalde job in Parijs vindt dan wel een baan in een derdewereldland aan de daar geldende loonvoorwaarden, maakt een groot verschil uit. Ook al oefenen ze beiden inhoudelijk misschien een gelijkwaardige job uit, toch kan het weddeverschil tussen de diplomaat en de partner voor deze laatste een bron van frustratie zijn en hem of haar het gevoel geven dat zijn baan eigenlijk niet meer is dan bezigheidstherapie. Indien men wil dat de Belgische vertegenwoordigers in het buitenland behoorlijk functioneren, dan veronderstelt dat een evenwichtig en harmonieus gezinsleven dat niet wordt verstoord door de frustratie van een partner die zich professioneel niet kan ontplooiën.

Een derde vraag betreft de kinderen. Hun verblijf in het buitenland biedt voor- en nadelen. Enerzijds genieten zij een internationale opvoeding. Anderzijds loopt het behalen van erkende diploma's niet altijd van een leien dakje. Spreker meent dat er vrijwel overal ter

pense que l'on peut trouver une *English School* ou un Lycée français presque partout dans le monde. Existe-t-il des accords sur la reconnaissance ou l'équivalence des diplômes délivrés par ces écoles? L'intervenant estime que l'enseignement dans ces écoles devrait être complété par un programme spécial, pour lequel les diplomates recevraient une indemnité particulière, afin de développer la connaissance de la langue maternelle de l'enfant. Ainsi, un enfant néerlandophone qui étudie dans un Lycée français pourrait suivre, en complément, un cursus adapté en néerlandais. Le SPF Affaires étrangères ne pourrait-il pas conclure un accord-cadre sur ce point, en ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire? Un accord de ce type semble superflu pour l'enseignement supérieur et universitaire. À cet âge, les jeunes sont suffisamment autonomes pour entamer leurs études supérieures en Belgique.

Selon M. Daems, le Sénat doit soutenir toute initiative visant à supprimer au moins les trois facteurs externes précités qui sont susceptibles de perturber la relation entre les fonctionnaires détachés et leur partenaire et de constituer un frein à la décision de s'expatrier.

M. Vanlouwe signale que certaines des questions soulevées par M. Daems, notamment celle sur l'enseignement, sont déjà abordées dans la proposition de résolution. Elles pourraient toutefois être explicitées par voie d'amendement.

En ce qui concerne la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans la diplomatie, il précise que M. Dirk Achten a fourni à ce sujet, lors d'une audition du 26 avril 2011, des données montrant qu'il existe actuellement un déséquilibre grave au détriment des femmes diplomates. Les chiffres présentés par Mme Bormans renforcent ce constat. La proposition de résolution vise notamment à corriger ce déséquilibre, non pas au moyen de quotas, mais avec des objectifs chiffrés. Laquelle des deux méthodes préfère-t-on? Les propositions ou les mesures du *Family Officer* ont-elles un impact chiffré?

M. De Groote souhaiterait avoir quelques précisions sur les exceptions prévues pour les militaires et leur partenaire, lorsque les premiers sont envoyés à l'étranger. Ces exceptions seraient-elles suffisantes pour les diplomates et leur partenaire?

Étant donné que Mme Bormans quitte sa fonction de *Family Officer*, Mme de Bethune voudrait savoir qui assumera désormais cette fonction et quelles sont les perspectives d'avenir.

wereld een *English School* of een *Lycée français* is. Bestaan er afspraken over de erkenning of gelijkwaardigheid van de door die scholen afgeleverde diploma's? Het onderwijs in die scholen dient te worden aangevuld met een speciaal programma, waarvoor de diplomaten een bijzondere vergoeding moeten krijgen, teneinde de kennis van de moedertaal van het kind verder te ontwikkelen. Op die manier zou een Nederlandstalig kind dat een *Lycée français* bezoekt, een aangepast aanvullend curriculum in het Nederlands kunnen volgen. Kan de FOD Buitenlandse Zaken geen raamakkoord sluiten met betrekking tot het lager en middelbaar onderwijs? Voor het universitair en hoger onderwijs lijkt dat overbodig. De jongeren zijn zelfstandig genoeg om hier in België hun hogere studies aan te vatten.

Volgens de heer Daems moet de Senaat elk initiatief steunen dat erop gericht is om op zijn minst de drie bovenvermelde externe factoren op te heffen die het evenwicht in de relatie tussen de uitgezonden ambtenaren en hun partner kunnen verstoren en een beletsel kunnen vormen voor de beslissing om naar het buitenland te vertrekken.

De heer Vanlouwe wijst erop dat sommige van de door de heer Daems opgeworpen vragen, onder meer inzake onderwijs, reeds in de resolutie worden aangeraakt, maar eventueel bij amendement verder kunnen worden verduidelijkt.

Met betrekking tot de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de diplomatie, verklaart spreker dat de heer Dirk Achten tijdens een hoorzitting op 26 april 2011 hierover gegevens heeft verstrekt waaruit blijkt dat er op dit ogenblik een ernstig onevenwicht bestaat ten nadele van de vrouwelijke diplomaten. De door mevrouw Bormans verstrekte cijfers versterken dat beeld. Het voorstel van resolutie strekt er onder meer toe dat onevenwicht weg te werken, niet met quota, maar met streefcijfers. Welke van die twee methodes geniet de voorkeur? Hebben de voorstellen of maatregelen van de *Family Officer* een cijfermatig effect?

De heer Patrick De Groote wenst toelichting over de uitzonderingen die voor de militairen en hun partners gelden wanneer de eersten naar het buitenland worden gezonden. Zouden die volstaan voor de diplomaten en hun partners?

Aangezien mevrouw Bormans haar functie van *Family Officer* verlaat, wenst mevrouw de Bethune te weten wie deze functie voortaan zal bekleden en wat de toekomstperspectieven zijn.

C. Réponses de Mme Bormans

1. Indemnité d'installation

Lors de son retour en Belgique, l'agent perçoit une indemnité d'installation. Seul l'agent concerné bénéficie de ce paiement. En cas de séparation, et si le partenaire rentre anticipativement en Belgique, il ou elle devra attendre jusqu'à ce que l'agent occupe à nouveau un poste en Belgique dans le cadre de la rotation. Cela peut donc signifier plusieurs années d'attente. En tant que *Family Officer*, Mme Bormans a déjà vécu des situations dramatiques dans lesquelles un partenaire se retrouve à Bruxelles avec quelques valises et doit patienter des années avant de récupérer ses affaires. La législation devrait être modifiée sur ce point afin que le partenaire bénéficie de l'assistance nécessaire. Actuellement, il est objecté que le SPF Affaires étrangères n'a aucun lien juridique avec ce partenaire. Pourtant, le Sénat français a récemment pris une initiative législative qui permet un paiement direct au partenaire.

2. Activité professionnelle

Étant donné que le partenaire jouit du statut diplomatique, il lui est en théorie interdit d'exercer une activité professionnelle. Plusieurs accords bilatéraux ont entre-temps été conclus pour permettre une exception. Des négociations sont encore en cours avec d'autres pays, mais cela demande du temps.

On peut donc classer les pays en trois catégories selon que le partenaire peut y travailler, ne peut pas y travailler ou ne pourra jamais y travailler.

Si le partenaire peut exercer une activité professionnelle, la question suivante est de savoir s'il pourra trouver un emploi offrant les mêmes conditions de travail et de rémunération qu'en Belgique. Si c'est ça l'objectif, le partenaire sera toujours frustré. Un emploi n'est satisfaisant que pour autant qu'il soit tenu compte des cinq aspects suivants :

- la rémunération;
- la sécurité sociale;
- le développement des aptitudes professionnelles;
- l'élaboration d'un réseau social;
- l'identité.

Trouver dans le pays où le partenaire est accrédité un emploi donnant satisfaction dans ces cinq domaines n'est pas chose aisée. C'est la raison pour laquelle le *Family Officer* conseille parfois d'accepter un emploi moins bien payé au regard de nos critères. Pour

C. Antwoorden van mevrouw Bormans

1. Installatievergoeding

Bij de terugkeer naar België wordt er aan de ambtenaar een installatievergoeding uitbetaald. Alleen de betrokken ambtenaar geniet die betaling. Indien er zich een relatiebreuk voordoet en de partner vervoegd naar België terugkeert, zal hij of zij moeten wachten tot de ambtenaar in het kader van de rotatie weer een post in België opneemt. Dat kan dus jaren wachten betekenen. Als *Family Officer* heeft mevrouw Bormans schrijnende situaties meegemaakt waarbij een partner met enkele koffers in Brussel op de stoep staat en jaren moet wachten op haar of zijn spullen. De wetgeving zou moeten worden gewijzigd zodat de partner de nodige ondersteuning krijgt. Op dit ogenblik wordt tegengeworpen dat de FOD Buitenlandse Zaken geen juridische band met die partner heeft. De Franse Senaat heeft echter onlangs een wetgevingsinitiatief genomen dat een rechtstreekse betaling aan de partner mogelijk maakt.

2. Professionele activiteit

Aangezien de partner het diplomatiek statuut geniet, geldt er in theorie voor hem of haar een verbod om professionele activiteiten uit te oefenen. Er zijn inmiddels wel een aantal bilaterale akkoorden afgesloten die in een uitzondering voorzien. Met andere landen lopen er nog onderhandelingen, maar dat vraagt tijd.

Landen kunnen dus in drie groepen worden ingedeeld naargelang de partner er mag werken, kan werken of niet of nooit mag werken.

Indien de partner professioneel actief kan zijn, dan rijst de vraag of hij of zij een baan met dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden kan vinden als in België. Indien dat de doelstelling is, dan zal die partner altijd gefrustreerd zijn. En wel om de volgende redenen. Een baan schenkt voldoening als op zijn minst aan vijf punten is voldaan :

- salaris;
- sociale zekerheid;
- ontwikkeling van de professionele vaardigheden;
- uitbouw van een sociaal netwerk;
- identiteit.

Het vinden van een betrekking in het land waar de partner geaccrediteerd is, die op die vijf punten voldoening schenkt, is een moeilijke opdracht. Daarom adviseert de *Family Officer* soms een naar onze maatstaven onderbetaalde job aan te nemen. Het

l'intéressé, cela revient donc à considérer différemment les cinq aspects précités. C'est ce qui justifie la demande faite au Sénat d'élaborer un régime de sécurité sociale restaurant l'équilibre lorsque le partenaire accepte un emploi dans un pays où la sécurité sociale offre bien peu par rapport à nos critères.

M. Daems relève que cette question peut facilement être réglée en inscrivant dans la réglementation de la sécurité sociale une disposition qualifiant en période assimilée la période durant laquelle le partenaire d'un diplomate exerce une activité professionnelle dans un pays où il a la possibilité d'être actif professionnellement, pour qu'il conserve ses droits en matière de sécurité sociale pour cette période. Pareille mesure permettrait également de remédier à la situation qui veut que le partenaire qui a un emploi n'est plus considéré comme personne à charge du diplomate et perd donc la protection sociale liée à ce statut. Étant donné le nombre limité de personnes concernées, l'impact budgétaire d'une telle mesure serait négligeable.

Mme Bormans déclare que cette piste de réflexion répond à la demande qu'elle a formulée. Actuellement, environ cinq cents agents sont en fonction et près de deux tiers d'entre eux ont un partenaire. Il s'agit donc d'un groupe limité.

L'intervenante précise que si le partenaire qui accepte un emploi local ne perd pas son statut de personne à charge du diplomate et donc sa protection en matière de sécurité sociale. Sur ce plan, la Belgique a bien fait les choses. Le SPF Affaires étrangères a créé une mutualité spécifique qui permet à ce partenaire de continuer à bénéficier de l'assurance-maladie, contrairement à ce qui est prévu en France.

3. Enseignement

La reconnaissance des diplômes ne pose aucun problème. Les diplômes que les enfants obtiennent dans un Lycée français ou une École internationale sont bel et bien reconnus en Belgique. Les enfants ne peuvent toutefois pas bénéficier de la prime de fin d'études. La réglementation ONEm dispose en effet qu'un jeune qui a obtenu son diplôme en dehors de l'Espace économique européen doit apporter la preuve qu'il a suivi pendant six ans l'enseignement maternel, primaire ou secondaire en Belgique. Il est rare que les enfants de diplomates répondent à cette exigence. Cette règle a peut-être été dictée par la crainte — c'est une hypothèse — que des jeunes ayant obtenu leur diplôme d'études secondaires à l'étranger, par exemple au Lycée français du Maroc, ne s'installent chez nous afin d'empocher la prime de fin d'études. En effet, ces

komt er voor de betrokkene dus op aan de voormelde vijf aspecten op een andere manier in te vullen. Vandaar het verzoek aan de Senaat om een regeling inzake sociale zekerheid uit te werken die het onevenwicht wegwerkt wanneer de partner een baan aanneemt in een land waar de sociale zekerheid naar onze maatstaven weinig voorstelt.

De heer Daems merkt op dat deze kwestie gemakkelijk kan worden geregeld door in de socialezekerheidsreglementering een bepaling in te schrijven waardoor de periode gedurende welke de partner van een diplomaat een professionele activiteit ontplooit in een land waar hij of zij professioneel actief mag zijn, als een gelijkgestelde periode wordt beschouwd. Op die wijze blijven haar of zijn socialezekerheidsrechten voor die periode gevrijwaard blijven. Een dergelijke maatregel zou tevens tegemoetkomen aan het feit dat de partner die een baan heeft, niet langer als persoon ten laste van de diplomaat wordt beschouwd en de daaraan verbonden sociale bescherming verliest. Gelet op het gering aantal betrokken personen zou de budgettaire impact van een dergelijke maatregel verwaarloosbaar zijn.

Mevrouw Bormans verklaart dat deze denkpiste tegemoetkomt aan haar verzoek. Op dit ogenblik zijn er ongeveer vijfhonderd ambtenaren op post, van wie er ongeveer twee derden een partner hebben. Het gaat dus om een beperkte groep.

Met betrekking tot de vraag of de partner die een lokale job aanneemt, niet meer als persoon ten laste van de diplomaat wordt beschouwd en bijgevolg zijn of haar bescherming inzake sociale zekerheid verliest, preciseert zij dat het antwoord negatief is. België doet het op dat vlak goed. De FOD Buitenlandse Zaken heeft een eigen mutualiteit opgericht waardoor die partner, in tegenstelling tot Frankrijk, de ziekteverzekering blijft genieten.

3. Onderwijs

Er rijzen geen problemen met betrekking tot de erkenning van de diploma's. De diploma's die de kinderen behalen aan een *Lycée français* of een Internationale School worden wel degelijk in België erkend. Maar de kinderen kunnen geen aanspraak maken op de schoolverlaterspremie. De RVA-reglementering bepaalt namelijk dat een jongere die zijn of haar diploma niet binnen de Europese Economische Ruimte heeft behaald, moet aantonen gedurende zes jaar het Belgisch kleuter-, lager of middelbaar onderwijs te hebben doorlopen. Kinderen van diplomaten voldoen zelden aan die vereiste. De mogelijke achtergrond van die regel — en dat is een hypothese — is de vrees dat jongeren die hun middelbare schooldiploma bijvoorbeeld aan het *Lycée français* in Marokko zouden hebben behaald, naar hier zouden komen om

écoles sont fréquentées non seulement par des enfants de diplomates mais aussi par des enfants d'autres expatriés ou d'habitants de la région. C'est pourquoi l'on insiste pour qu'une exception soit introduite dans la réglementation de l'ONEm en faveur des enfants de diplomates et de militaires envoyés à l'étranger. La réglementation existante est perçue comme étant discriminatoire parce que les diplomates restent domiciliés en Belgique et y paient leurs impôts alors que leurs enfants demeurent privés des avantages auxquels d'autres enfants belges ont droit.

En ce qui concerne les frais scolaires, il n'y a pas de problème. Ils sont remboursés par le SPF Affaires étrangères.

Les enfants qui ont été scolarisés à l'étranger rencontrent très souvent de grandes difficultés d'adaptation lorsqu'ils commencent à fréquenter les écoles belges à l'âge de seize ans. C'est pourquoi il faudrait prévoir une exception permettant l'octroi d'une indemnité afin que ces enfants puissent continuer à fréquenter le Lycée français.

4. Militaires

Si l'on étendait aux diplomates le régime d'exception dont bénéficient les militaires et leurs partenaires, ce serait déjà un premier pas dans la bonne direction, mais ce ne serait pas suffisant. Ainsi, en ce qui concerne le droit au bénéfice des allocations de chômage, la période de cohabitation à l'étranger avec un Belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges est prise en compte pour la fixation du délai d'attente (article 30, alinéa 3, 4^o, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage). Cette mesure ne vaut toutefois pas pour la pension, par exemple.

5. Pensions

La pension de retraite d'un fonctionnaire est considérée comme un salaire différé. Il s'agit d'un droit indivisible lié à la personne. Lorsque le fonctionnaire part à la retraite, son épouse divorcée ne peut prétendre à l'obtention d'une partie de sa pension. Si ce fonctionnaire ne paie pas de pension alimentaire, le partenaire devra s'adresser au CPAS ou demander le revenu garanti aux personnes âgées. Pour les jeunes qui doivent abandonner leur propre carrière afin d'accompagner leur partenaire diplomate à l'étranger, c'est une chose difficile à comprendre. Dès lors, les ruptures sont fréquentes pendant la période du stage ou au début de la carrière extérieure.

de schoolverlatingspremie op te strijken. Die scholen worden immers niet alleen bezocht door kinderen van diplomaten, maar ook door die van andere expats of lokale burgers. Vandaar dat erop wordt aangedrongen om in de RVA-reglementering een uitzondering op te nemen voor kinderen van diplomaten en militairen die naar het buitenland worden uitgezonden. De bestaande regeling wordt als discriminatoir ervaren omdat de diplomaten in België gedomicilieerd blijven en hier hun belastingen betalen, terwijl hun kinderen verstoken blijven van de voordelen waarop andere Belgische kinderen wel recht hebben.

Wat de schoolkosten betreft, bestaat er geen probleem. Zij worden door de FOD Buitenlandse zaken terugbetaald.

Veel kinderen die in het buitenland school hebben gelopen, ondervinden, als ze zestien jaar zijn bij hun overgang naar het Belgisch onderwijs, zware aanpassingsproblemen. Daarom zou in een uitzondering moeten worden voorzien op grond waarvan een vergoeding kan worden toegekend zodat die kinderen naar het *Lycée français* kunnen blijven gaan.

4. Militairen

Het zou een mooi begin zijn indien de uitzonderingen die voor de militairen en hun partners gelden, ook voor de diplomaten zouden worden ingevoerd, maar dat is niet voldoende. Bijvoorbeeld, inzake het recht op werkloosheidsuitkering wordt de periode van samenwonen in het buitenland met een Belg die werkzaam is in het kader van de stationering van de Belgische strijdkrachten, in aanmerking genomen voor de vaststelling van de wachttijd (artikel 30, derde lid, 4^o, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 inzake werkloosheid). Die maatregel geldt echter niet voor het pensioen.

5. Pensioen

Het rustpensioen van een ambtenaar wordt als een uitgesteld loon beschouwd. Het is een ondeelbaar recht dat persoonsgebonden is. Wanneer de ambtenaar op pensioen gaat, dan kan diens uit de echt gescheiden echtgenote geen aanspraak maken op een deel daarvan. Indien die ambtenaar geen alimentatiegeld betaalt, zal de partner zich tot het OCMW moeten wenden of het gewaarborgd inkomen voor bejaarden moeten vragen. Dat valt moeilijk uit te leggen aan jongeren die hun eigen carrière moeten opgeven als ze hun partner-diplomaat naar het buitenland vergezellen. Het gebeurt dan ook regelmatig dat relaties juist hierom afspringen tijdens de stage of bij het begin van de buitencarrière.

On peut donc dire, pour résumer, que le divorce et les effets de droit qui y sont liés constituent le principal problème. Depuis 2006, la pension alimentaire est octroyée non plus à vie mais uniquement pour une durée limitée. Le cas échéant, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier si des circonstances exceptionnelles peuvent justifier l'octroi de la pension alimentaire pendant une période plus longue. Si ce n'est pas le cas, le partenaire devra s'adresser au CPAS ou demander le revenu garanti aux personnes âgées.

6. Avenir de la fonction de « Family Officer »

Mme Bormans déclare qu'à l'annonce de son départ il a fallu vérifier s'il y avait une marge budgétaire suffisante pour pourvoir à son remplacement. Cette question a été réglée. Les personnes intéressées peuvent introduire leur candidature jusqu'au 15 juillet 2011, puis la procédure de sélection sera lancée. Plusieurs candidatures ont déjà été introduites à ce jour. La cellule continue à exister dans sa structure actuelle. Outre Mme Bormans, il y a aussi une autre personne qui gère les dossiers de près, mais celle-ci part à la retraite à la fin de 2011 et on ignore encore si elle sera remplacée.

IV. DISCUSSION GÉNÉRALE

Mme de Bethune souligne que la proposition de résolution à l'examen a été précédée d'un gros travail préparatoire. Une concertation étroite a été menée notamment avec Mme Bormans, *Family Officer*, et d'autres experts. Mme Bormans a fait un exposé à ce sujet en commission le 28 juin 2011.

Cette proposition de résolution représente un travail de pionnier considérable. Nombre de discriminations qui ont été évoquées dans le texte de la proposition et lors de la présente audition résultent d'un manque de volonté de supprimer tous les reliquats indésirables du passé.

Les informations que Mme Bormans a fournies en tant que *Family Officer* et les propositions qu'elle a faites constituent une base de travail intéressante pour formuler des recommandations en vue de remédier à un certain nombre d'aberrations.

On constate en effet que les femmes sont faiblement représentées au sein des différentes carrières évoquées. Il faut maintenant trouver des solutions d'avenir en ce qui concerne l'impact de ces carrières sur la vie de famille des intéressées, car il s'agit là d'une des causes de la faible présence de femmes.

La résolution à l'examen plaide pour une présence équilibrée des femmes en favorisant leur accès à ces carrières grâce à de meilleures conditions (mesures

Samengevat blijken echtscheiding en de daaraan verbonden rechtsgevolgen dus het grootste probleem te zijn. Sinds 2006 wordt het alimentatiegeld niet meer voor het leven toegekend, maar slechts voor een beperkte periode. In voorkomend geval komt het de rechter toe te oordelen of er een uitzonderingssituatie geldt die de toekenning van het alimentatiegeld voor een langere periode rechtvaardigt. Indien dat niet geval is, dient de partner zich tot het OCMW te wenden of het gewaarborgd inkomen voor bejaarden te vragen.

6. Toekomst van de functie van Family Officer

Mevrouw Bormans verklaart dat er bij de aankondiging van haar vertrek moest worden nagegaan of er voldoende budgettaire ruimte was om in haar opvolging te voorzien. Dat is geregeld. Kandidaten kunnen zich tot 15 juli 2011 aanmelden waarna de selectieprocedure wordt ingezet. Op dit ogenblik zijn er reeds verschillende kandidaturen ingediend, het is niet zeker of de cel in haar huidige structuur blijft bestaan. Op dit ogenblik is er naast mevrouw Bormans nog één andere persoon intensief met de problematiek bezig, maar die gaat eind 2011 met pensioen en het is nog niet duidelijk of hij zal worden vervangen.

IV. ALGEMENE BESPREKING

Mevrouw de Bethune legt uit dat aan het voorliggende voorstel van resolutie veel voorbereiding vooraf is gegaan. Daarbij is nauw overleg gepleegd met onder anderen de *Family Officer*, mevrouw Bormans, en andere experts. Mevrouw Bormans heeft hierover op 28 juni 2011 in de commissie toelichting verstrekt.

Met dit voorstel van resolutie is veel pionierswerk verzet. Tal van discriminaties die in het voorstel van resolutie en tijdens deze hoorzitting worden aangekaart, zijn ongewilde restanten uit het verleden die niet voldoende voluntaristisch werden weggewerkt.

De informatie die mevrouw Bormans als *Family Officer* heeft verstrekt en de voorstellen die zij heeft gedaan, vormen een basis op grond waarvan een aantal aanbevelingen kunnen worden geformuleerd teneinde een aantal scheeftrekkingen te verbeteren.

In die verschillende carrières hebben vrouwen immers een gering aandeel. Er moeten nu toekomstgerichte oplossingen gezocht worden met betrekking tot de impact van die carrières op het gezinsleven van de betrokkenen, want dit is één van de oorzaken van de geringe aanwezigheid van vrouwen.

Het voorliggende voorstel van resolutie bepleit een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen door de instroom ervan te bevorderen via betere randvoor-

annexes), à des procédures de sélection neutres du point de vue du genre, à une attention accrue pour la situation familiale des diplomates et de leur partenaire, de manière qu'ils puissent mieux concilier vie professionnelle et vie de famille. Les partenaires doivent, eux aussi, avoir la possibilité de travailler à l'étranger.

Bien que le texte de la proposition soit toujours d'actualité, il apparaît que les chiffres qui y figurent sont un peu dépassés. Les nouveaux chiffres qui ont été publiés le 1^{er} octobre 2011 montrent un léger glissement en faveur de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les deux carrières extérieures statutaires : 22,12 % de femmes contre 21,37 % auparavant.

Entre-temps, une nouvelle *Family Officer*, Mme Monica De Clerck, a été désignée.

M. Daems dit pouvoir souscrire à l'objectif poursuivi par cette proposition de résolution (l'égalité des genres et une politique de ressources humaines favorable à la famille dans les trois carrières extérieures du SPF Affaires étrangères), mais pas à son contenu, qu'il juge trop détaillé.

L'intervenant souhaite faire trois remarques :

— le point 10 prévoit que les « années en poste » seraient intégrées dans le calcul de la pension du partenaire. Comment intégrer une telle mesure dans la répartition des droits de pension ? Sa mise en œuvre concrète risque de donner lieu à de profonds désaccords.

— le point 7 prévoit des mesures permettant de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale, comme le travail à temps partiel. Cela signifie effectivement que les coûts fixes à l'étranger restent identiques, mais aussi qu'une deuxième personne devra être désignée pour que le poste soit occupé à temps plein. Il ne faut pas perdre de vue les conséquences budgétaires.

— faut-il ou non fixer des objectifs chiffrés ? Dans quelle mesure s'écarte-t-on du débat dogmatique sur les quotas ?

M. De Bruyn adhère à l'objectif de la proposition de résolution. Les carrières diplomatiques comportent encore un certain nombre d'obstacles pour les femmes, ce qui explique le déséquilibre dans les chiffres.

L'intervenant pense néanmoins qu'on sous-estime l'impact positif des mesures qui ont déjà été prises. Ces mesures constituent une amélioration et il est trop tôt pour demander d'ores et déjà des adaptations.

M. Mahoux estime qu'il convient d'examiner les mesures proposées, car plusieurs points relèvent de la compétence des communautés et des régions.

waarden, genderneutrale selectieprocedures, meer aandacht voor de gezinssituatie van de diplomaten en hun partners, zodat een betere combinatie van werk en gezin mogelijk is. Ook de partners moeten de mogelijkheid hebben in het buitenland te kunnen werken.

Ook al is de tekst van het voorstel van resolutie nog altijd actueel, toch blijkt het cijfermateriaal onder-tussen lichtjes achterhaald. De nieuwe cijfers die op 1 oktober 2011 werden bekendgemaakt tonen een lichte verschuiving in het voordeel van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de twee statutaire buitencarrières : 22,12 % vrouwen tegenover voorheen 21,37 %.

Er is ondertussen ook een nieuwe *family officer* aangewezen, mevrouw Monica De Clerck.

De heer Daems kan instemmen met de doelstelling van dit voorstel van resolutie (de gendergelijkheid en een gezinsvriendelijk personeelsbeleid in de drie buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken), maar niet met de inhoud ervan, die te veel details bevat.

Spreekster wenst drie opmerkingen te maken :

— punt 10 voorziet dat de « jaren op post » zouden meetellen in de pensioenberekening van de partner. Hoe past een dergelijke maatregel in de pensioensplit ? Dit kan in de praktijk aanleiding geven tot grote meningsverschillen.

— punt 7 voorziet maatregelen voor een betere combinatie werk-gezin, zoals part-time werk. Dat betekent wel dat de vaste kosten in het buitenland dezelfde blijven, maar dat er ook een tweede persoon zal moeten aangewezen worden om tot full-time werk te komen. We mogen de budgettaire consequenties niet uit het oog verliezen.

— moeten we streefcijfers hanteren of niet ? Hoe ver zijn we verwijderd van het dogmatisch debat over quota ?

De heer De Bruyn steunt de doelstelling van dit voorstel van resolutie. De diplomatieke carrière bevat nog een aantal hindernissen voor vrouwen, wat aanleiding geeft tot een onevenwicht.

Toch is spreker van oordeel dat de positieve impact van de maatregelen die reeds genomen zijn, wordt onderschat. Die maatregelen zijn een verbetering en het is te vroeg om nu al bijsturing te vragen.

De heer Mahoux meent dat de voorgestelde maatregelen moeten onderzocht worden, want enkele punten behoren tot de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten.

Par ailleurs, l'intervenant a encore des observations à formuler, en particulier en ce qui concerne le point 5, où l'on plaide en faveur d'une composition paritaire du jury d'examen. Les jurys doivent-ils privilégier la dimension du genre par rapport à d'autres aspects comme la compétence, lorsqu'il faut faire des choix? Ce serait tout de même étrange. Au point 3 du texte néerlandais, il est question de « *instroom van vrouwen* », traduit en français par « l'afflux des femmes », qui correspond plutôt à l'expression néerlandaise « *toevloed van vrouwen* ». Ne faudrait-il pas trouver une meilleure traduction en l'occurrence?

L'intervenant signale que son groupe déposera des amendements afin de mettre le texte en concordance avec la législation existante.

Mme Matz adhère à l'objectif de la proposition de résolution à l'examen. Elle a une remarque au sujet du point 5, quatrième tiret, où il est question de la procédure de sélection et des tests qui devraient être moins orientés sur des connaissances objectives et tenir davantage compte des aptitudes et des compétences en matière de communication. Il ne faut pas donner l'impression que le niveau de l'examen sera modifié.

Mme Arena signale qu'un certain nombre de mesures proposées dans le texte concernent généralement des exceptions à un régime existant de pension ou de chômage, même au niveau de l'Office des étrangers. De nouvelles règles en matière de regroupement familial sont en vigueur depuis plusieurs mois. Il ne saurait être question de prévoir un traitement de faveur pour les partenaires d'agents d'ambassades alors qu'on vient d'adopter des règles plus strictes pour les autres personnes. Même dans le but de mener une politique tenant compte des spécificités de genre, il n'est pas justifiable de faire deux poids deux mesures et d'accorder un traitement de faveur à quelques-uns.

Mme Arena constate que tant que les partenaires de diplomates étaient des femmes, personne ne demandait un traitement de faveur. Mais lorsque le partenaire est un homme, il faut manifestement chercher des échappatoires pour accorder un traitement de faveur.

V. DISCUSSION DES AMENDEMENTS

Considérants

Point T

Mme Arena dépose l'amendement n 1 qui vise à supprimer les mots « eu égard au fait que les ménages à deux revenus sont devenus monnaie courante à la suite des changements sociaux intervenus dans les structures familiales, et vu qu'une propre carrière et une autonomie financière sont devenus la norme ».

Spreker heeft verder nog een aantal opmerkingen, zoals in verband met punt 5 waarin wordt gepleit voor een paritaire samenstelling van de examenjury. Moeten jury's het genderspect laten primeren als er keuzes gemaakt worden, vóór andere kwesties als competentie? Dat is toch vreemd. In punt 3 wordt verwezen naar de « *instroom van vrouwen* »; in het Frans vertaald als « *l'afflux des femmes* » dat eerder een « *toevloed* » van vrouwen is. Moet hier geen betere vertaling worden gevonden?

Spreker stelt dat zijn fractie amendementen zal indienen om de tekst in overstemming te brengen met de bestaande wetgeving.

Mevrouw Matz kan de doelstelling van dit voorstel van resolutie ondersteunen. Zij heeft één opmerking over punt 5, vierde streepje, waarin sprake is van de selectieprocedure en de testen die minder sterk moeten gericht zijn op feitelijke kennis en meer rekening houden met communicatieve vaardigheden en attitudes. We mogen hier wel niet de indruk wekken dat aan het niveau van het examen zal worden geraakt.

Mevrouw Arena merkt op dat een aantal voorgestelde maatregelen in de tekst meestal uitzonderingen betreffen op een bestaande regimes van pensioenen, werkloosheid, zelfs op niveau van de dienst vreemdelingenzaken. Sinds enkele maanden gelden er nieuwe regels inzake gezinshereniging. Het kan niet dat er voor de partners van ambtenaren in een ambassade een voorkeursbehandeling wordt uitgewerkt, terwijl er nu striktere regels zijn aangenomen. Het is niet te verantwoorden, zelfs met de doelstelling van een gendervriendelijk beleid voor ogen, om te werken met twee maten en twee gewichten en enkelen een voorkeursbehandeling te geven.

Mevrouw Arena stelt vast dat zo lang de partners van diplomaten vrouwen waren, niemand naar een voorkeursbehandeling vroeg. Maar als de partner een man is, dan moeten we blijkbaar zoeken naar uitwegen om een voorkeursbehandeling toe te kennen.

V. BESPREKING VAN DE AMENDEMENTEN

Considerans

Punt T

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 1 dat ertoe strekt de woorden « en met de maatschappelijke veranderingen in de gezinsstructuren waar twee-inkomensgezinnen standaard is geworden en een eigen loopbaan en financiële onafhankelijkheid de norm is » te doen vervallen.

Elle explique tout d'abord que la référence à la notion de « famille » constitue une base trop étroite pour appréhender toutes les formes de vivre ensemble et demande dès lors qu'il soit fait référence à la notion plus large de « vie privée ». Elle souligne en outre que les changements sociaux ne concernent pas uniquement les ménages à deux revenus.

Mme de Bethune estime que le terme « ménage », en tout cas en néerlandais (« *gezin* »), a un sens très large. Il désigne diverses formes de ménage, y compris les familles monoparentales, les couples homosexuels ainsi que d'autres formes de vie commune.

Pour le reste, Mme de Bethune dit pouvoir marquer son accord avec la suppression de la référence aux ménages à deux revenus comme norme sociale étant donné que bon nombre de ménages suivent encore le modèle traditionnel du soutien de famille masculin et qu'il existe de nombreuses personnes vivant seules.

Mme Temmerman fait remarquer que l'amendement proposé compliquera plutôt la situation, car, dans de nombreux pays, l'époux (l'épouse) ou le (la) partenaire de l'ambassadeur n'est pas autorisé(e) à travailler. Il est important de mentionner que les deux partenaires ont la possibilité d'exercer une activité professionnelle. L'intervenante propose dès lors qu'il soit fait référence à la carrière personnelle et à l'autonomie financière des partenaires.

Selon M. De Bruyn, l'objectif ne saurait, effectivement, être de remettre en cause la possibilité pour les deux partenaires d'avoir leur propre source de revenus.

Mme de Bethune et conjoints déposent l'amendement n° 18 qui vise à remplacer le point T par ce qui suit: « compte tenu de la situation particulière des personnes qui travaillent à l'étranger et des changements sociaux intervenus dans les structures familiales, qui font qu'il est plus difficile de concilier la vie professionnelle et la vie de famille, et vu qu'une carrière personnelle et une autonomie financière sont devenues la norme; ».

Mme Arena répète que le terme néerlandais « *gezin* » doit en tout cas être interprété au sens large, au sens du terme français « ménage ».

L'amendement n° 18 est adopté par 8 voix et 1 abstention.

L'amendement n° 1 est retiré par son auteur.

Dispositif

Point 3

Mme Arena dépose l'amendement n° 2 qui vise à supprimer les mots « par une série de mesures annexes

Mevrouw Arena stelt vooreerst dat de verwijzing naar het begrip « gezin » een te smalle basis is om alle vormen van samenleven te ondervangen en daarom vraagt zij dat er wordt verwezen naar de bredere notie « privé leven ». Verder stipt zij aan dat de maatschappelijke veranderingen niet alleen de twee-inkomensgezinnen betreffen.

Mevrouw de Bethune meent dat de term « gezin » toch in het Nederlands een brede lading dekt. Het gaat om een gezin in diverse vormen, zo ook een alleenstaande met een kind of een homokoppel of andere vormen van samenleven.

Verder kan mevrouw de Bethune instemmen met het schrappen van de verwijzing naar de twee-inkomensgezinnen als standaard omdat voor heel wat gezinnen nog het traditionele kostwinnersmodel geldt of omdat zij als alleenstaanden door het leven gaan.

Mevrouw Temmerman merkt op dat het amendement de bestaande toestand eerder zal bemoeilijken omdat in vele landen de echtgeno(o)t(e) of partner van de ambassadeur niet mag werken. Het is belangrijk te vermelden dat beide partners de kans krijgen om te gaan werken. Daarom stelt zij voor dat er wordt verwezen naar de eigen loopbaan en financiële onafhankelijkheid van de partners.

Volgens de heer De Bruyn kan het inderdaad niet de bedoeling zijn de onafhankelijkheid van de twee partners om hun eigen inkomen te verwerven, in vraag te stellen.

Mevrouw de Bethune c.s. dient het amendement nr. 18 in dat het punt T als volgt vervangt: « rekening houdend met de bijzondere situatie van mensen die in het buitenland werken en met de maatschappelijke veranderingen in gezinsstructuren, waardoor de combinatie tussen privé en professioneel leven een andere dimensie krijgt en een eigen loopbaan en financiële onafhankelijkheid de norm is geworden ».

Mevrouw Arena herhaalt dat « gezin » in ieder geval ruim moet worden geïnterpreteerd. Gezin moet in het Frans als « *ménage* » worden gezien.

Het amendement nr. 18 wordt aangenomen met 8 stemmen bij één onthouding.

Het amendement nr. 1 wordt ingetrokken door de auteur.

Dispositief

Punt 3

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 2 in dat ertoe strekt de woorden « via een aantal randvoor-

telles que la suppression de l'âge d'accession à la carrière, la possibilité de passer temporairement dans le secteur privé (comme en Grande-Bretagne), etc. ».

Elle fait ensuite remarquer que les mots « par une série de mesures annexes » doivent être supprimés du texte de l'amendement n° 2 de manière à ce que la suppression de texte proposée ne porte que sur les mots « telles que la suppression de l'âge d'accession à la carrière, la possibilité de passer temporairement dans le secteur privé (comme en Grande-Bretagne), etc. ».

Mme de Bethune dépose l'amendement n° 11 qui vise également à supprimer les mots « telles que la suppression de l'âge d'accession à la carrière, la possibilité de passer temporairement dans le secteur privé (comme en Grande-Bretagne), etc. ».

Elle explique que les mesures annexes permettent précisément aux femmes de franchir le pas d'une carrière diplomatique. Les exemples qui illustrent ces mesures annexes n'étant pas exhaustifs, il est préférable de les supprimer.

L'amendement n° 2, ainsi corrigé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

L'amendement n° 11 est retiré par son auteur.

Point 4

Mme Arena dépose l'amendement n° 3 en vue d'insérer, dans le dispositif, au point 4, les mots « en concertation avec les entités fédérées » entre les mots « de mettre sur pied » et les mots « les actions de sensibilisation ».

Elle explique que l'enseignement n'est pas une compétence de l'autorité fédérale et qu'il faut donc faire référence aux entités fédérées.

Mme de Bethune dépose ensuite l'amendement n° 13 qui vise à insérer, dans le point 4 du dispositif, les mots « , en concertation avec les entités fédérées » après les mots « dans l'enseignement supérieur et universitaire ».

Elle rappelle, comme l'a fait Mme Arena, que l'enseignement est une compétence des entités fédérées. Il convient, par conséquent, d'insérer une référence aux entités fédérées avant le membre de phrase portant sur les sessions d'information dans l'enseignement. Les autres éléments relèvent en effet de l'autorité fédérale. Ainsi, chaque SPF est compétent en matière de publication des carrières en son sein. L'armée, par exemple, mène régulièrement des campagnes d'information dans l'optique de recruter.

waarden zoals een afschaffing van de instapleeftijd, de mogelijkheid om tijdelijk over te stappen naar de privé (zoals in Groot-Brittannië) » te schrappen.

Mevrouw Arena merkt vervolgens op dat in het amendement nr. 2 de woorden « via een aantal randvoorwaarden » moeten geschrapt worden zodat in punt 3 alleen de woorden « zoals een afschaffing van de instapleeftijd, de mogelijkheid om tijdelijk over te stappen naar de privé (zoals in Groot-Brittannië) » komen te vervallen.

Mevrouw de Bethune dient het amendement nr. 11 in dat eveneens beoogt de woorden « zoals een afschaffing van de instapleeftijd, de mogelijkheid om tijdelijk over te stappen naar de privé (zoals in Groot-Brittannië) » te schrappen.

Mevrouw de Bethune stelt dat de randvoorwaarden het precies mogelijk maken voor vrouwen om alsnog de stap te zetten naar de diplomatieke loopbaan. De voorbeelden die deze randvoorwaarden verduidelijken zijn niet exhaustief en worden daarom beter geschrapt.

Het amendement nr. 2, aldus verbeterd, wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Het amendement nr. 11 wordt door de auteur ingetrokken.

Punt 4

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 3 in om punt 4 te doen voorafgaan door de woorden « in overleg met de deelgebieden ».

Mevrouw Arena legt uit dat onderwijs geen bevoegdheid is van de federale overheid en dat er daarom moet verwezen worden naar de deelgebieden.

Mevrouw de Bethune dient vervolgens het amendement nr. 13 in om in punt 4 de woorden « in overleg met de deelgebieden » in te voegen tussen het woord « alsook » en de woorden « via informatiesessies ».

Volgens mevrouw de Bethune is, zoals mevrouw Arena stelt, onderwijs een bevoegdheid van de deelstaten. Daarom moet de verwijzing naar de deelgebieden opgenomen worden voor de zinsnede die betrekking heeft op de informatiesessies in het onderwijs. De andere elementen behoren immers wel tot de federale bevoegdheid. Zo is elke FOD bevoegd inzake de bekendmaking van eigen carrières. Het leger voert bijvoorbeeld regelmatig informatiecampagnes met het oog op aanwervingen.

M. Vanlouwe propose de remplacer, dans le texte néerlandais, le mot « *deelgebieden* » par le mot « *deelstaten* ».

Mme Arena adhère à cette correction de texte et propose de remplacer, dans le texte néerlandais de l'amendement n° 3, le mot « *deelgebieden* » par le mot « *deelstaten* ».

L'amendement n° 3, ainsi corrigé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

L'amendement n° 13 est retiré par son auteur.

Mme de Bethune dépose ensuite l'amendement n° 12 visant à remplacer, dans le point 4 du dispositif, les mots « actions de sensibilisation » par les mots « campagnes d'information ».

À l'instar des autres SPF, le SPF Affaires étrangères peut donc lui aussi mettre sur pied des campagnes d'information en vue de recruter des diplomates par le biais de l'examen diplomatique. Par contre, les actions de sensibilisation peuvent donner l'impression que l'autorité fédérale empiète sur les plates-bandes des entités fédérées. Afin d'éviter toute confusion, il semble plus opportun de parler de campagnes d'information au point 4.

L'amendement n° 12 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 5

M. Daems dépose l'amendement n° 17 visant à supprimer, dans le dispositif, le quatrième tiret du point 5, pour faire en sorte que les tests d'examen soient moins orientés sur des connaissances objectives, et davantage sur des aptitudes communicationnelles.

Selon M. Daems, il n'est pas certain que les effectifs féminins augmenteront si l'on fait en sorte que les tests soient moins orientés sur des connaissances objectives.

Mme de Bethune précise que l'objectif est de valoriser également les connaissances et compétences qu'un candidat a accumulées au cours d'une carrière précédente, et de ne pas se focaliser spécifiquement, lors de la procédure de sélection, sur les connaissances objectives. D'ailleurs, une telle modification profitera également aux hommes. La chose a en fait déjà été généralisée en Flandre, et il faut à présent la transposer au niveau fédéral.

M. Daems observe que la proposition de résolution à l'examen vise en effet à offrir aux femmes davantage de perspectives dans les carrières extérieures du SPF

De heer Vanlouwe stelt voor om het woord « *deelgebieden* » te vervangen door « *deelstaten* ».

Mevrouw Arena kan instemmen met deze verbetering en stelt voor om het amendement nr. 3 als volgt te doen luiden: de woorden « in overleg met de deelstaten » invoegen tussen het woord « *alsook* » en de woorden « *via informatiesessies* ».

Het amendement nr. 3, aldus verbeterd, wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Het amendement nr. 13 wordt ingetrokken door de auteur.

Mevrouw de Bethune dient vervolgens het amendement nr. 12 in ten einde in punt 4 het woord « *sensibiliseringscampagnes* » te vervangen door het woord « *informatiecampagnes* ».

Zoals elke andere FOD kan de FOD Buitenlandse Zaken informatiecampagnes opzetten voor de aanwerving van diplomaten via het diplomatiek examen. Sensibiliseringscampagnes daarentegen kunnen de indruk wekken dat de federale overheid zich op het terrein van de deelstaten begeeft. Om alle mogelijke verwarring te vermijden, lijkt het beter om in punt 4 te spreken over informatiecampagnes.

Het amendement nr. 12 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 5

De heer Daems dient het amendement nr. 17 in ten einde het vierde gedachtestreepje van punt 5, dat de examentesten minder wil richten op feitelijke kennis en meer op communicatievaardigheden, te schrappen.

Volgens de heer Daems valt het te betwisten dat men door de testen minder sterk te richten op feitelijke kennis, de vrouwelijke aanwezigheid zal bevorderen.

Mevrouw de Bethune legt uit dat het de bedoeling is om ook de kennis en competenties die een kandidaat in een vorige loopbaan heeft opgedaan, te valoriseren en zich bij de selectieprocedure niet specifiek te richten op feitelijke kennis. Dat komt trouwens ook mannen ten goede. In Vlaanderen is dit in feite al mainstream geworden en deze lijn moet nu doorgetrokken worden naar het federale niveau.

De heer Daems merkt op dat dit voorstel van resolutie wel beoogt om vrouwen meer kansen te bieden in de buitencarrière van de FOD Buitenlandse

Affaires étrangères. Dans le texte, les auteurs font comme si le seul prérequis était des aptitudes en matière de communication et non des connaissances objectives, ce qui, selon l'intervenant, pourrait même être jugé offensant pour les femmes.

L'amendement n° 17 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 6

M. Van de Voorde, représentant du ministre des Affaires étrangères, observe que la proposition de résolution fait référence à la délégation belge au sein de l'équipe de Catherine Ashton, alors que celle-ci n'existe pas. Il convient de faire référence au Service européen pour l'action extérieure.

Cette correction est adoptée à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 6bis

MM. De Bruyn et Vanlouwe déposent l'amendement n° 16 qui vise à insérer, dans le dispositif, un point *6bis* (nouveau) rédigé comme suit :

«*6bis.* de veiller à ce que les femmes aient les mêmes chances que les hommes d'accéder à la fonction de chef de poste;».

M. De Bruyn se réfère ici à la réponse à une question écrite de Mme Demir (Question n° 358, doc. Chambre, QRVA 53 047) qui révèle que sur soixante-cinq femmes diplomates, dix seulement accéderont à la carrière d'ambassadrice.

L'amendement n° 16 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 7

Mme Arena dépose l'amendement n° 4 qui vise à remplacer, dans le dispositif, au point 7, les mots « vie familiale » par les mots « vie privée ».

L'amendement n° 4 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 8

Mme Arena dépose l'amendement n° 5 qui vise à supprimer, dans le dispositif, au point 8, les mots « entre autres grâce au réseau de postes des Affaires étrangères mêmes et ».

Zaken. Hierdoor lijkt het alsof voor hen alleen communicatieve vaardigheden tellen en geen feitelijke kennis, wat, volgens spreker, zelfs als een belediging voor vrouwen kan gezien worden

Het amendement nr. 17 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 6

De heer Van de Voorde, vertegenwoordiger van de minister van Buitenlandse Zaken, merkt op dat hier wordt verwezen naar de Belgische afvaardiging voor de samenstelling van de equipe van Catherine Ashton, terwijl er geen Belgische afvaardiging is. Er moet verwezen worden naar de Europese Dienst voor Externe Actie.

Deze verbetering wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 6bis

De heren De Bruyn en Vanlouwe dienen het amendement nr. 16 in ten einde een nieuw punt *6bis* in te voegen, luidende :

«*6bis.* er voor te zorgen dat vrouwen dezelfde kansen krijgen om door te groeien tot posthoofd;».

De heer De Bruyn verwijst hierbij naar het antwoord op een schriftelijke vraag van mevrouw Demir (vraag nr. 358, stuk Kamer, QRVA 53 047) waaruit blijkt dat er op 65 vrouwelijke diplomaten slechts 10 kunnen doorgroeien tot ambassadeur.

Het amendement nr. 16 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 7

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 4 in om in dit punt het woord « gezin » te vervangen door het woord « privéleven ».

Het amendement nr. 4 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 8

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 5 in om in dit punt de woorden « onder andere vanuit het eigen postennetwerk en » te schrappen.

D'après Mme Arena, l'objectif de cet amendement est de promouvoir la carrière du partenaire.

L'amendement n° 5 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Mme Arena dépose ensuite l'amendement n° 6, qui vise à remplacer dans le dispositif, au point 8, les mots « d'exercer une activité professionnelle » par les mots « d'avoir accès à l'emploi ».

Selon Mme de Bethune, le partenaire de l'agent détaché doit aussi pouvoir exercer une activité indépendante, raison pour laquelle le texte ne peut pas se limiter à un seul type de travail.

L'amendement n° 5 est retiré par son auteur.

Point 9

Mme Arena dépose l'amendement n° 7 visant à supprimer le point en question. Les difficultés budgétaires que connaît notre pays ne permettent pas de formuler des propositions qui entraînent des coûts supplémentaires.

Mme de Bethune explique que le point 9 énumère en effet des recommandations très ambitieuses, car il fait référence à une série de bonnes pratiques qui sont appliquées dans d'autres pays et dont notre gouvernement pourrait s'inspirer.

Le point en question propose notamment de prolonger la période de référence permettant d'être admis au bénéfice des allocations de chômage, et d'instaurer le droit de prolonger la période de trois ans pendant laquelle on est dispensé de stage du nombre de jours de cohabitation avec un Belge travaillant dans le cadre d'une représentation diplomatique ou consulaire à l'étranger. Ensuite, il est demandé d'adapter la législation permettant aux partenaires de rester inscrits ou de s'inscrire à l'ONEm durant la cohabitation avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires à l'étranger, de sorte que des droits à la pension puissent être constitués et qu'un retour sur le marché du travail soit facilité. Enfin, il est proposé d'adapter le régime relatif aux congés et aux absences, de sorte que le maximum de septante-deux mois au cours desquels l'agent peut interrompre complètement sa carrière puisse être dépassé à titre exceptionnel par les partenaires qui cohabitent avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires.

Le point 9 dresse une liste de bonnes pratiques, qui n'est toutefois pas exhaustive. En réalité, les exemples

Volgens mevrouw Arena is de bedoeling van dit amendement om de carrière van de partner te bevorderen.

Het amendement nr. 5 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Mevrouw Arena dient vervolgens het amendement nr. 6 in om de woorden « beroepsactiviteiten kunnen ontwikkelen » in punt 8 te vervangen door de woorden « toegang krijgt tot werk ».

Volgens mevrouw de Bethune moet voor de partner van de uitgezonden ambtenaar ook zelfstandige arbeid mogelijk zijn en daarom mag de tekst zich niet beperken tot één type van arbeid.

Het amendement nr. 5 wordt ingetrokken door de auteur

Punt 9

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 7 in om dit punt te doen schrappen. De huidige moeilijke budgettaire toestand van ons land laat niet toe om voorstellen goed te keuren die bijkomende kosten met zich meebrengen.

Mevrouw de Bethune legt uit dat het punt 9 inderdaad zeer ambitieuze aanbevelingen opsomt, want er wordt verwezen naar een aantal *good practices* die in andere landen gelden en die een bron van inspiratie voor onze regering kunnen zijn.

Zo wordt onder meer voorgesteld om de referteperiode te verlengen om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkering en om een recht in te voeren op verlenging van de stage vrijstellingsperiode van drie jaar met het aantal dagen van samenwoning met een Belg werkzaam in het kader van een diplomatieke of een consulaire vertegenwoordiging in het buitenland. Verder wordt gepleit om de wetgeving aan te passen die de partners de mogelijkheid biedt ingeschreven te blijven of zich in te schrijven bij de RVA gedurende het samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD Buitenlandse Zaken op zending in diplomatieke en consulaire posten in het buitenland, zodat pensioenrechten kunnen opgebouwd worden en een terugkeer naar de arbeidsmarkt gemakkelijker wordt gemaakt. Ten slotte zou ook moeten voorzien worden om de verlopen en afwezigheden aan te passen, zodat de maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig kan onderbreken, uitzonderlijk overschreden mag worden door de partners die samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD Buitenlandse Zaken op zending in diplomatieke en consulaire posten.

Dit zijn *good practices*, maar de lijst is niet exhaustief. In feite zijn deze voorbeelden te specifiek

citées sont trop spécifiques pour une résolution de portée générale. Mme de Bethune se rallie à la remarque concernant la situation budgétaire actuellement difficile et propose de supprimer tous les exemples concrets.

Par conséquent, Mme de Bethune dépose l'amendement n° 15 qui vise à supprimer, dans le point 9, les mots : « , notamment par les mesures suivantes :

— prolonger la période de référence permettant d'être admis au bénéfice des allocations de chômage (adaptation de l'article 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage);

— prolonger la période de trois ans pendant laquelle on est dispensé de stage du nombre de jours de cohabitation avec un Belge travaillant dans le cadre d'une représentation diplomatique ou consulaire à l'étranger (adaptation de l'article 42 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage);

— adapter la législation permettant aux partenaires de rester inscrits ou de s'inscrire à l'ONEm durant la cohabitation avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires à l'étranger, de sorte que des droits à la pension puissent être constitués et qu'un retour sur le marché du travail soit facilité (à l'instar du Danemark);

— adapter l'article 116 et suivants de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences de sorte que le maximum de septante-deux mois au cours desquels l'agent peut interrompre complètement sa carrière puisse être dépassé à titre exceptionnel par les partenaires qui cohabitent avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires (à l'exemple de la Finlande);».

Mme de Bethune constate par ailleurs que le SPF Affaires étrangères pourrait en fait réfléchir lui-même à la manière de renforcer le statut du partenaire de l'agent détaché, pour ensuite formuler lui-même une bonne proposition au cours de la prochaine législature.

Mme de Bethune dépose ensuite l'amendement n° 14, qui vise à remplacer, dans le point 9, les mots « les droits des partenaires » par les mots « le statut des partenaires ».

Une politique tenant compte des spécificités du genre n'a de sens que dans la mesure où le statut (et pas tant les droits) du partenaire est amélioré. Pour le SPF Affaires étrangères, il devient difficile de trouver du personnel diplomatique pour des pays dans

pour een algemene resolutie. Mevrouw de Bethune kan ook instemmen met de opmerking over de huidige moeilijke budgettaire toestand en stelt voor om alle concrete voorbeelden weg te laten.

Mevrouw de Bethune dient bijgevolg het amendement nr. 15 in om in punt 9 de volgende woorden te schrappen : « zoals :

— de verlenging van de referentieperiode om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen (aanpassing van artikel 30 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991);

— het recht op een verlenging van de stage vrijstellingsperiode van drie jaar met het aantal dagen van samenwoning met een Belg werkzaam in het kader van een diplomatieke of een consulaire vertegenwoordiging in het buitenland (aanpassing van artikel 42 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991);

— een aanpassing van de wetgeving die de partners de mogelijkheid bieden ingeschreven te blijven of zich in te schrijven bij de RVA gedurende het samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD Buitenlandse Zaken op zending in diplomatieke en consulaire posten in het buitenland, zodat pensioenrechten kunnen opgebouwd worden en een terugkeer naar de arbeidsmarkt gemakkelijker wordt gemaakt (volgens voorbeeld van Denemarken);

— artikel 116 en volgende van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden aanpassen zodat de maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig kan onderbreken, uitzonderlijk overschreden mag worden door de partners die samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD Buitenlandse Zaken op zending in diplomatieke en consulaire posten (volgens het voorbeeld van Finland);».

Mevrouw de Bethune stelt verder vast dat de FOD Buitenlandse Zaken in feite zelf kan onderzoeken op welke wijze het statuut van de partner van de uitgezonden ambtenaar kan versterkt worden om dan, tijdens de volgende legislatuur, een goed voorstel uit te werken.

Mevrouw de Bethune dient vervolgens het amendement nr. 14 in om in punt 9, de woorden « de rechten van de partner » te vervangen door de woorden « het statuut van de partner ».

Gendervriendelijk beleid heeft pas zin als men het statuut (en niet zozeer de rechten) van de partner verbetert. De FOD Buitenlandse Zaken heeft het moeilijker om diplomatiek personeel te vinden voor landen waar amper of geen werkmogelijkheden voor

lesquels le partenaire n'a pas ou n'a que très peu de possibilités de travailler. La majorité des fonctionnaires des carrières extérieures préfèrent des postes dans des pays occidentaux qui offrent des possibilités de travail pour le partenaire. La plupart des stagiaires diplomates de la levée 2011 ont tenu compte de la situation professionnelle de leur partenaire pour leur choix de poste.

Mme Arena n'est pas favorable au fait d'évoquer le statut du partenaire.

Mme de Bethune et consorts déposent ensuite l'amendement n° 19 qui vise à remplacer le point 9 par ce qui suit : « de charger le SPF Affaires étrangères d'examiner toutes les pistes de mesures permettant de renforcer les chances sur le marché du travail du partenaire de l'agent détaché; ».

Les amendements n°s 7, 14 et 15 sont retirés par leur auteur respectif.

L'amendement n° 19 est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 10

Mme Arena dépose l'amendement n° 8 qui tend à supprimer le point 10.

Ici aussi, Mme Arena évoque la situation budgétaire actuelle de notre pays, car le point en question aura un impact sur les calculs de pensions.

L'amendement est adopté par 8 voix et 1 abstention.

Point 11

Mme Arena dépose l'amendement n° 9, qui vise à supprimer, dans le point 11, le deuxième et le troisième tiret.

En effet, l'adaptation des procédures d'inscription des enfants scolarisés relève de la compétence exclusive des entités fédérées.

L'adaptation de l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage pour les enfants demandeurs d'emploi n'étant plus soumis à l'obligation scolaire et inscrits en tant que tels en Belgique, est également un point délicat compte tenu de la situation budgétaire actuelle.

M. Vanlouwe se demande si une intervention dans les coûts de scolarité des enfants (prévue au premier tiret) ne relève pas aussi de la compétence des Communautés.

Selon Mme Arena, il ne s'agit pas d'une compétence exclusive des Communautés, puisque le SPF Affaires

de partner zijn. De meeste ambtenaren van de buiten-carrières verkiezen posten in Westerse landen met werkmogelijkheden voor de partner. Bij de lichte 2011 hebben de meeste stagiair diplomaten bij hun postkeuze rekening gehouden met de professionele situatie van de partner.

Mevrouw Arena is het niet eens met de verwijzing naar het statuut van de partner.

Mevrouw de Bethune c.s. dienen vervolgens het amendement nr. 19 in dat ertoe strekt het punt 9 als volgt te vervangen : « vanuit de FOD Buitenlandse Zaken alle pistes te onderzoeken om maatregelen te nemen om de kansen op arbeid van de partner van de uitgezonden ambtenaar te versterken ».

De amendementen nrs. 7, 14 en 15 worden ingetrokken door de respectievelijke auteurs.

Het amendement nr. 19 wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 10

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 8 in dat ertoe strekt het punt 10 te schrappen.

Ook hier verwijst mevrouw Arena naar de huidige budgettaire toestand van ons land aangezien dit punt gevolgen zal hebben voor de pensioenberekeningen.

Het amendement wordt aangenomen met 8 stemmen bij één onthouding.

Punt 11

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 9 in dat in punt 11, het tweede en derde streepje wil schrappen.

De aanpassing van de inschrijvingsprocedures voor schoolgaande kinderen is immers een exclusieve bevoegdheid van de deelstaten.

De aanpassing van artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering voor niet-leerplichtige, werkzoekende kinderen die in België als dusdanig zijn ingeschreven, is ook, gelet op de huidige budgettaire toestand, een heikel punt.

De heer Vanlouwe vraagt of ook een tegemoetkoming voor de onderwijskosten voor de kinderen (eerste gedachtestreepje) geen bevoegdheid van de gemeenschappen is.

Volgens mevrouw Arena is dit geen exclusieve bevoegdheid van de gemeenschappen, want ook de

étrangères pourrait aussi prévoir des mesures particulières pour octroyer pareille intervention.

Selon Mme de Bethune, il est préférable de formuler le point 11 de manière générale et de supprimer les trois exemples (les trois tirets), afin de demander uniquement que l'on prenne des mesures permettant de tenir davantage compte du coût élevé que représente l'expatriation pour les enfants de diplomates.

En tant qu'expert du vécu, M. Van de Voorde, représentant du ministre des Affaires étrangères, confirme que les frais scolaires peuvent être élevés pour les enfants à l'étranger. Cela représente un problème important dans la vie de famille de l'agent détaché.

Mme Arena propose donc de corriger l'amendement n° 9 comme suit : « supprimer les premier, deuxième et troisième tirets du point 11 ».

L'amendement n° 9, ainsi corrigé, est adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Point 16

Mme Arena dépose l'amendement n° 10 qui vise à remplacer, au point 16, les mots « de nommer un ambassadeur belge du genre (comme au Danemark et aux USA), chargé en particulier » par les mots « demander à chaque ambassadeur belge ».

Mme Arena explique que la création d'une nouvelle fonction comme celle d'ambassadeur du genre représentera un coût supplémentaire. Vu la situation budgétaire difficile, il est préférable de demander à chaque ambassadeur d'être attentif à la dimension du genre et d'y consacrer un rapport annuel. De cette manière, on pourra vérifier si la dimension du genre a bien été intégrée dans chaque ambassade. Forte de son expérience, Mme Arena se dit persuadée que la nomination d'un ambassadeur du genre amènera les autres ambassadeurs à considérer que la dimension du genre ne relève plus de leur responsabilité.

Mme Temmerman propose que l'on nomme un ambassadeur du genre et que l'on demande en même temps à chaque ambassade de consacrer un rapport annuel à la question. Dans les pays qui disposent déjà d'un ambassadeur du genre, la dimension du genre évolue favorablement.

Mme de Bethune estime que la nomination d'un ambassadeur du genre aura un coût limité puisqu'il s'agira d'un fonctionnaire itinérant portant le titre d'ambassadeur du genre et chargé d'une mission très spécifique. Aucune nouvelle ambassade ne sera ouverte. Même en période de restrictions budgétaires, il faut oser faire des choix sur le plan politique.

FOD Buitenlandse Zaken zou bijzondere maatregelen kunnen voorzien om zo'n tegemoetkoming uit te keren.

Mevrouw de Bethune is van oordeel dat het aangewezen is het punt 11 algemeen te formuleren en de drie voorbeelden (de drie gedachtestreepjes) te schrappen, zodat er alleen wordt vermeld dat er maatregelen moeten genomen worden om meer rekening te houden met de hoge kost van de expatriatie van de kinderen van diplomaten.

Als ervaringsdeskundige bevestigt de heer Van de Voorde, vertegenwoordiger van de minister van Buitenlandse Zaken, dat de schoolkosten voor de kinderen in het buitenland inderdaad hoog kunnen oplopen. Het is een belangrijk pijnpunt in het gezinsleven van de uitgezonden ambtenaar.

Mevrouw Arena stelt voor het amendement nr. 9 aldus te verbeteren : « het eerste, tweede en derde streepje van punt 11 » te schrappen.

Het amendement nr. 9, aldus verbeterd, wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Punt 16

Mevrouw Arena dient het amendement nr. 10 in dat ertoe strekt in punt 16, de woorden « een genderambassadeur aan te stellen (zoals in Denemarken en de VSA) in het bijzonder » te vervangen door de woorden « aan elke Belgische ambassadeur te vragen ».

Mevrouw Arena legt uit dat een nieuwe functie, zoals een genderambassadeur, een bijkomende kost betekent. Gelet op de moeilijke budgettaire toestand, is het aangewezen om eerder aan elke ambassadeur aandacht te vragen hebben voor de genderdimensie door het uitbrengen van een jaarlijks verslag. Door een dergelijk verslag kan men nagaan of op elke ambassade de genderdimensie wel degelijk geïntegreerd is. Uit ervaring weet mevrouw Arena dat de aanstelling van een genderambtenaar er wellicht zal toe leiden dat de andere ambassadeurs de genderdimensie niet langer als hun verantwoordelijkheid zullen beschouwen.

Mevrouw Temmerman stelt voor een genderambassadeur aan te stellen en tegelijkertijd te voorzien dat elke ambassade een jaarlijks verslag moet uitbrengen. In landen die reeds een genderambassadeur hebben, evolueert de genderdimensie gunstig.

Mevrouw de Bethune is van oordeel dat de kosten voor een genderambassadeur beperkt zullen zijn, want het gaat om een rondreizend ambtenaar met de titel van genderambassadeur en met een zeer specifieke opdracht. Er wordt geen nieuwe ambassade geopend. Zelfs in tijden van begrotingskrapte moet men beleidskeuzes durven maken.

En comparaison avec les autres pays de l'UE, notre pays n'accorde pas suffisamment la priorité aux thématiques féminines inscrites à l'ordre du jour des instances internationales, et cela est vrai aussi dans le domaine de la coopération au développement ou dans le cadre des objectifs du millénaire. La nomination d'un ambassadeur du genre ne suffira d'ailleurs pas; il faudra encore développer d'autres stratégies.

Malheureusement, jusqu'à présent, le processus d'intégration de la dimension du genre a servi de prétexte au démantèlement de plusieurs structures spécifiques. Outre une approche spécifique, nous avons toujours besoin aujourd'hui d'une approche horizontale.

M. Daems estime que la présentation d'un rapport annuel est certes une idée intéressante, mais que cela ne suffira pas. Au sein du SPF Affaires étrangères, et plus particulièrement dans la diplomatie, les thèmes horizontaux constituent précisément l'un des points faibles. La dimension du genre est une priorité et il serait dès lors judicieux de nommer un ambassadeur du genre. On pourrait compenser le surcoût éventuel de cette nomination en réalisant des économies dans d'autres secteurs du département. Si l'on veut faire en sorte qu'il y ait plus de femmes dans les carrières extérieures, il faut instaurer des responsabilités horizontales. L'idée est donc non pas d'attribuer une compétence supplémentaire à un ambassadeur, mais bien de désigner un responsable du genre ayant le rang d'ambassadeur et disposant de compétences exclusives. Cet ambassadeur ne doit d'ailleurs pas nécessairement être une femme.

M. Van de Voorde, représentant du ministre des Affaires étrangères, est d'accord pour dire que chaque ambassadeur doit être attentif à la dimension du genre. Étant donné qu'à l'heure actuelle, les ambassadeurs rédigent déjà un très grand nombre de rapports, on peut se demander s'il est bien judicieux de leur en demander un de plus. Il s'agit souvent d'une micro-situation (dans certaines ambassades, il n'y a que trois personnes). L'intervenant estime qu'un ambassadeur du genre qui aurait une vision plus globale au niveau du SPF Affaires étrangères serait à même de présenter un rapport de meilleure qualité.

Mme Arena indique qu'il faudra de toute façon commencer par demander à chaque ambassadeur de s'enquérir de la dimension du genre dans la politique extérieure de la Belgique afin que l'on puisse mesurer cette dimension. Dans une phase ultérieure, on pourra alors nommer un ambassadeur du genre. Si l'on en désigne un d'emblée, on lui fera endosser la responsabilité de la politique en matière de genre alors que l'objectif est d'obtenir que chaque ambassadeur prenne ses responsabilités dans ce domaine. Le rapport sur la dimension du genre ne devra d'ailleurs pas être un rapport distinct, mais pourra être intégré dans le

In vergelijking met de andere EU-landen kent ons land te weinig prioriteit toe aan de vrouwenthema's op de internationale agenda, ook op vlak van de ontwikkelings samenwerking of in het kader van de millenniumdoelstellingen. Het aanstellen van een genderambassadeur zal trouwens niet voldoende zijn; er zullen nog andere strategieën moeten uitgewerkt worden.

Het *mainstreamen* van aandacht voor gender is tot nu toe jammer genoeg het voorwendsel geweest om verschillende structuren af te bouwen. Naast een specifieke aanpak hebben we nog altijd een horizontale aanpak nodig.

Volgens de heer Daems is het opstellen van een jaarlijks verslag belangrijk, maar onvoldoende. Binnen de FOD Buitenlandse Zaken, en meer bepaald in de diplomatie, worden uitgerekend de horizontale aandachtspunten verwaarloosd. De genderdimensie is een prioriteit en dus is het verstandig een genderambassadeur aan te stellen. Een eventuele meerkost hiervoor kan gecompenseerd worden door elders binnen het departement te besparen. Pleiten voor meer vrouwen in de buitencarrière moet op een efficiënte wijze gebeuren door horizontale verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden in te bouwen. De idee moet niet zijn om een ambassadeur een bijkomende bevoegdheid toe te kennen, maar wel om een genderverantwoordelijke aan te stellen met de rang van ambassadeur en met exclusieve bevoegdheden. Die ambassadeur moet trouwens niet noodzakelijk een vrouw zijn.

De heer Van de Voorde, vertegenwoordiger van de minister van Buitenlandse Zaken, is het ermee eens dat ambassadeurs zich bewust moeten zijn van de genderdimensie. Ambassadeurs moeten wel reeds heel wat rapporten indienen en is het dan aangewezen om een nieuw, bijkomend verslag voor te stellen? Dikwijls gaat het over een micro-situatie (sommige ambassades bestaan uit slechts drie personen). Voor spreker zou een genderambassadeur met een meer algemene blik op de situatie, op het niveau van de FOD Buitenlandse Zaken, een beter verslag kunnen uitbrengen.

Mevrouw Arena stelt dat in ieder geval eerst aan elke ambassadeur moet gevraagd worden om te peilen naar de genderdimensie in het Belgisch buitenlands beleid, zodat deze dimensie kan gemeten worden. In een latere fase kan dan een genderambassadeur worden aangesteld. Indien er onmiddellijk een genderambassadeur wordt aangesteld, dan zal de verantwoordelijkheid van het genderbeleid op deze laatste worden afgewenteld terwijl het de bedoeling is dat iedere ambassadeur zijn verantwoordelijkheid neemt. Het verslag over de genderdimensie moet trouwens geen afzonderlijk verslag zijn, maar kan toegevoegd

rapport que chaque ambassadeur est déjà tenu de présenter annuellement.

Mme Temmerman établit un parallèle avec l'ambassadeur pour le sida. Lorsque cette fonction a été créée, la Belgique était sensiblement plus active dans ce domaine que ce n'est le cas aujourd'hui. Malheureusement, cette fonction a été supprimée entre-temps et a été partiellement remplacée par une fonction de coordinateur HIV au sein de la CTB. Ce dernier n'a toutefois pas le même poids qu'un ambassadeur.

Au SPF Affaires étrangères, il y a suffisamment de fonctionnaires ayant passé plusieurs années dans un poste extérieur pour pouvoir assumer la tâche d'ambassadeur du genre afin de coordonner l'intégration de la dimension du genre dans les différentes ambassades. Cela ne représenterait pas un surcoût important.

M. Vanlouwe constate qu'au SPF Affaires étrangères, il y a aussi un ambassadeur pour la migration et un ambassadeur pour le désarmement.

M. Daems souligne que même si l'on opte pour la présentation d'un rapport annuel, on devra désigner une personne chargée dès le début d'harmoniser les rapports provenant des différentes ambassades. Il faudra confier cette responsabilité à un fonctionnaire spécifique de manière à garantir un certain professionnalisme dans la réalisation des objectifs préconisés par la proposition de résolution à l'examen.

Mme Arena se demande s'il serait possible de désigner un ambassadeur du genre au sein du cadre existant des ambassadeurs. Si ce n'est pas le cas, cela posera problème car il faudra alors créer une nouvelle fonction.

M. Van de Voorde explique que la Belgique compte environ quatre cents diplomates professionnels, dont un nombre limité sont chargés d'une mission horizontale (comme la migration et le désarmement). Le coût n'est pas si élevé puisqu'il s'agit toujours d'une personne du cadre qui est investie d'une mission spéciale. Cette personne n'est cependant pas disponible pour d'autres tâches. La désignation d'un ambassadeur du genre n'est pas une demande déraisonnable, mais le nombre d'ambassadeurs ayant une fonction horizontale doit toutefois rester limité (et ce, contrairement à des grands corps, comme la diplomatie américaine où un grand nombre de fonctions horizontales sont attribuées.)

L'amendement n° 10 est retiré par son auteure. Mme Arena explique qu'elle déposera un amendement en vue de prévoir quand même l'établissement d'un rapport annuel.

worden aan het bestaande jaarlijks verslag van elke ambassadeur.

Mevrouw Temmerman maakt een vergelijking met de AIDS-ambassadeur. Toen België een AIDS-ambassadeur had, was ons land veel meer prominent aanwezig op dat gebied. Die functie is jammer genoeg ondertussen afgeschaft en deels vervangen door een HIV-coördinator binnen BTC, maar die heeft niet hetzelfde gewicht als een ambassadeur.

De FOD Buitenlandse Zaken beschikt over voldoende ambtenaren die, na een aantal jaar op een buitenpost, de taak van genderambassadeur op zich kunnen nemen om de gendermainstreaming in de verschillende ambassades te coördineren. Dat zou in feite geen grote meerkost betekenen.

De heer Vanlouwe stelt vast dat er ook een ambassadeur voor migratie en een ambassadeur voor ontwapening is aangewezen binnen de FOD Buitenlandse Zaken.

De heer Daems onderstreept dat zelfs voor een jaarlijkse rapportering, er van bij de aanvang iemand moet aangesteld worden die van bij aanvang zorgt voor harmonisatie in de rapportering vanuit de verschillende ambassades. Die verantwoordelijkheid moet door een specifieke ambtenaar op zich worden genomen om op een professionele manier de doelstellingen van het voorliggende voorstel van resolutie te realiseren.

Mevrouw Arena vraagt zich af of het mogelijk is een genderambassadeur aan te wijzen binnen het bestaande kader van ambassadeurs. Indien dit niet het geval is, rijst er een probleem omdat er dan een nieuwe functie moet worden gecreëerd.

De heer Van de Voorde legt uit dat België ongeveer vierhonderd beroepsdiplomaten telt waaronder een beperkt aantal belast met een horizontale opdracht (zoals migratie en ontwapening). De kost hiervoor is niet zo groot omdat het steeds gaat om iemand van het kader die een speciale opdracht krijgt. Die persoon is dan niet beschikbaar voor ander werk. De vraag voor een genderambassadeur is niet onredelijk, maar het aantal ambassadeurs met een horizontale opdracht moet wel beperkt blijven (en dit in tegenstelling tot grote korpsen, zoals de Amerikaanse diplomatie, waar wel veel horizontale functies kunnen worden toegevoegd).

Het amendement nr. 10 wordt ingetrokken door de auteur. Mevrouw Arena legt uit dat zij een amendement zal indienen om de jaarlijkse rapportering toch te voorzien.

Point 15bis

Mmes Zrihen et Arena déposent l'amendement n° 20 qui vise à insérer, dans le dispositif, un point 15bis (nouveau) rédigé comme suit :

«demander à chaque ambassadeur belge de s'occuper de la question du genre dans tous ses aspects et de rapporter l'état de la situation du genre annuellement;».

L'amendement n° 20 est adopté par 6 voix et 3 abstentions.

VI. VOTE FINAL

La proposition de résolution amendée est adoptée à l'unanimité des 9 membres présents.

Confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

Le rapporteur,
Rik DAEMS.

Le président,
Karl VANLOUWE.

*
* *

**Texte adopté par la commission
(voir le doc. Sénat, n° 5-867/5).**

Punt 15bis

De dames Zrihen en Arena dienen het amendement nr. 20 in dat ertoe strekt in het dispositief, een punt 15bis (nieuw) in te voegen, luidende :

«aan alle Belgische ambassadeurs te vragen zich bezig te houden met het genderprobleem in al zijn aspecten en jaarlijks over de gendertoestand te rapporteren;».

Het amendement nr. 20 wordt aangenomen met 6 stemmen bij 3 onthoudingen.

VI. EINDSTEMMING

Het geamendeerde voorstel van resolutie wordt eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van dit verslag.

De rapporteur,
Rik DAEMS.

De voorzitter,
Karl VANLOUWE.

*
* *

**Tekst aangenomen door de commissie
(zie stuk Senaat, nr. 5-867/5).**